Rapport annuel de gestion
Emploi-Québec

Québec

Le présent rapport de gestion couvre la troisième année d'activité d'Emploi-Québec. Conformément à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, le sous-ministre associé présente annuellement au ministre, après son approbation par la Commission, un rapport exposant les réalisations de l'organisation.

La reddition de comptes porte sur les résultats attendus de ses interventions, tel que prévu au Plan d'action 2000-2001 d'Emploi-Québec.

Ce rapport annuel peut être consulté sur le site emploi-quebec.net

Message du ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale 1

Message du sous-ministre associé et secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail 2

Rapport de validation de la vérification interne 3

Le marché du travail au Québec en 2000-2001 4

Une organisation centrée sur l'emploi 7

- Mission, clientèle et services 7
- Une approche partenariale 8
- Des ressources au service de la main-d'œuvre et des employeurs 9

Du nouveau dans l'offre de service 13

Bilan des résultats 2000-2001 14

- Assurer une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail 17
- Offrir à l'usager la bonne mesure et le bon service afin d'assurer une insertion durable en emploi 18
- Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi 23
- Contribuer à la réduction des coûts des régimes d'indemnisation du chômage par l'insertion durable en emploi des prestataires 25
- Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des employeurs et de leur main-d'œuvre 27
- Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens 30

Perspectives 2001-2002 33

États financiers au 31 mars 2001 34

Annexes

- Structure administrative au 31 mars 2001 41
- Déclaration de la direction 42
- Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2001 43
- Présidents des conseils régionaux des partenaires du marché du travail au 31 mars 2001 44
- Présidents des comités aviseurs, des comités d'adaptation de main-d'œuvre pour la clientèle et des comités sectoriels de main-d'œuvre au 31 mars 2001 45
- Caractéristiques des nouveaux participants selon la mesure et le statut 47
- Principaux résultats 2000-2001 selon la région 48

Table des matières

Le présent rapport de gestion couvre la troisième année d'activité d'Emploi-Québec. Conformément à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*, le sous-ministre associé présente annuellement au ministre, après son approbation par la Commission, un rapport exposant les réalisations de l'organisation.

La reddition de comptes porte sur les résultats attendus de ses interventions, tel que prévu au Plan d'action 2000–2001 d'Emploi-Québec.

Ce rapport annuel peut être consulté sur le site emploi-quebec.net

Message du ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale	1
Message du sous-ministre associé et secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail	2
Rapport de validation de la vérification interne	3
Le marché du travail au Québec en 2000–2001	4
Une organisation centrée sur l'emploi	7
Mission, clientèle et services	7
Une approche partenariale	8
Des ressources au service de la main-d'œuvre et des employeurs	9
Du nouveau dans l'offre de service	13
Bilan des résultats 2000–2001	14
Assurer une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail	17
Offrir à l'usager la bonne mesure et le bon service afin d'assurer une insertion durable en emploi	18
Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi	23
Contribuer à la réduction des coûts des régimes d'indemnisation du chômage par l'insertion durable en emploi des prestataires	25
Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des employeurs et de leur main-d'œuvre	27
Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens	30
Perspectives 2001–2002	33
États financiers au 31 mars 2001	34
Annexes	
Structure administrative au 31 mars 2001	41
Déclaration de la direction	42
Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2001	43
Présidents des conseils régionaux des partenaires du marché du travail au 31 mars 2001	44
Présidents des comités aviseurs, des comités d'adaptation de main-d'œuvre pour la clientèle et des comités sectoriels de main-d'œuvre au 31 mars 2001	45
Caractéristiques des nouveaux participants selon la mesure et le statut	47
Principaux résultats 2000–2001 selon la région	48

La gestion par résultats

Message du ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale

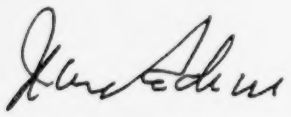
Les informations contenues dans ce troisième rapport annuel de gestion témoignent des efforts déployés par le personnel d'Emploi-Québec et par les partenaires du marché du travail pour parvenir à une meilleure adéquation des besoins de la main-d'œuvre québécoise avec ceux des employeurs. Elles témoignent aussi, et surtout, des résultats encourageants obtenus à cet égard.

Ces efforts, tant financiers qu'humains, s'inscrivent dans les orientations du gouvernement du Québec en matière de lutte au chômage, à la pauvreté et à l'exclusion. Ils ont notamment été dirigés vers les personnes qui sont particulièrement défavorisées sur le plan de l'emploi dont les chômeurs de longue durée, les responsables de famille monoparentale et les jeunes, afin de favoriser l'atteinte de leur autonomie financière.

Les informations divulguées dans ce Rapport montrent également que les services d'emploi donnés soit par Emploi-Québec, soit par des intervenants externes, sont de plus en plus utilisés par la main-d'œuvre et par les employeurs, que ce soit pour trouver – ou pour garder – un emploi, pour améliorer – ou acquérir – des compétences professionnelles ou pour combler des postes vacants.

Enfin, ces informations confirment que le choix fait par le gouvernement du Québec lors de la création d'Emploi-Québec, de tabler sur l'étroite collaboration entre tous les acteurs économiques et sociaux pour aider les Québécois et les Québécoises à participer activement au développement de notre société, est une décision qui a été des plus fructueuses.

Je me réjouis des résultats, je salue le travail que toutes et tous ont accompli pour y arriver et je les encourage à poursuivre, sans relâcher l'attention qui doit être accordée à la qualité des services à la clientèle.



Jean Rochon

103-04737/

Message du sous-ministre associé et secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail

Consolidation. Tel pourrait être le maître mot de ce rapport de gestion d'Emploi-Québec pour l'année 2000–2001. Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de service au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a en effet consolidé, au cours de l'année, les services publics d'emploi et a atteint une sorte de rythme de croisière dans l'offre de service à la main-d'œuvre active et aux employeurs.

Trois données significatives illustrent, plus que ne le ferait tout autre propos, le travail d'Emploi-Québec en 2000–2001 :

- Plus de 234 000 personnes ont bénéficié des services et mesures d'Emploi-Québec, soit 44 % de plus que l'année précédente ;
- Plus de 112 000 personnes ont occupé un emploi après avoir bénéficié de ces services et mesures ;
- Emploi-Québec a dépassé la presque totalité des cibles de résultats qui lui avaient été fixées par le Conseil des ministres, le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail.

L'emploi demeure la finalité de notre action, soit l'accès à l'emploi pour les diverses catégories de chômeurs, le maintien à l'emploi généralement par des actions d'adaptation de la main-d'œuvre en milieu de travail et l'amélioration de la situation de certaines personnes en emploi. Certes, bien des voies mènent à l'emploi ; c'est pourquoi Emploi-Québec offre aux personnes et aux entreprises qui sollicitent son aide, des mesures et services adaptés à leur situation particulière et leurs besoins spécifiques : placement, information sur le marché du travail, aide à la recherche active d'emploi, grande diversité d'activités de formation, conseils en gestion des ressources humaines, mesures de consolidation de l'emploi, expériences concrètes de travail, soutien au travail autonome et mesures d'insertion et de préparation à l'emploi.

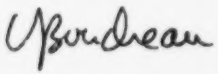
Ces services et mesures souples et « adaptables » aux besoins changeants des personnes, des entreprises et des régions, sont d'abord accessibles dans les 153 centres locaux d'emploi bien implantés à la grandeur du territoire québécois et dans les 17 directions régionales d'Emploi-Québec. Ces employés de première et de deuxième ligne, comme on les appelle et leurs gestionnaires, sont les premiers responsables des résultats que nous affichons. Je tiens à saluer leur travail assidu et leur exceptionnel engagement en faveur de la main-d'œuvre.

Notre organisation peut également compter sur l'apport de près de 450 organismes communautaires qui, en complémentarité avec l'action des centres locaux d'emploi, aident les chercheurs d'emploi à cheminer vers le marché du travail. Ces organismes de développement de l'employabilité et les carrefours jeunesse-emploi ont également apporté leur précieux concours à l'atteinte de nos résultats.

Emploi-Québec peut compter sur la contribution constante et irremplaçable des partenaires regroupés notamment au sein de la Commission des partenaires du marché du travail, des conseils régionaux et des comités sectoriels de main-d'oeuvre. Ces partenaires sont engagés dans l'action avec Emploi-Québec ; ils en rehaussent constamment les exigences au bénéfice du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Je veux, en terminant, remercier de leur précieuse collaboration le personnel des unités centrales d'Emploi-Québec et nos collègues des autres unités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Je salue enfin la collaboration tout aussi constante des autres ministères qui nous ont épaulés toute l'année de leurs judicieux conseils et de leur contribution tangible.

Continuons de bâtir sur ces solides assises.



Yvon Boudreau

Rapport de validation de la vérification interne

Monsieur Yvon Boudreau
Sous-ministre associé
Emploi-Québec

Nous avons procédé à l'examen des données suivantes :

- Nombre de vacances signalées au Service national de placement ;
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec ;
- Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (de courte durée ou de longue durée) ;
- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ;
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ;
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique ;
- Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation, autre que professionnelle ou technique ;
- Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée ;
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale ;
- Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ;
- Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans ;
- Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec ;
- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives ;
- Nombre de nouvelles ententes de qualification ;
- Prestations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi,

présentées dans le Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec pour l'exercice terminé le 31 mars 2001.

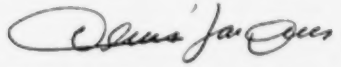
Notre vérification interne a porté sur les résultats des indicateurs apparaissant ci-dessus, tels que définis à l'Entente de gestion et au Plan d'action annuel.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction d'Emploi-Québec. Notre responsabilité consiste à exprimer un avis sur le caractère vraisemblable de ces données en nous basant sur le travail que nous avons réalisé au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué conformément aux normes de l'Institut des vérificateurs internes. Il a consisté essentiellement en prise de renseignements, en application de procédés analytiques et en discussions portant sur les informations qui nous ont été fournies dans l'Entente de gestion, dans le Plan d'action annuel et le Rapport annuel de gestion.

Au terme de nos travaux, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire qu'à tous égards importants, les données examinées ne sont pas fiables et que les méthodes retenues de calcul des résultats, en regard des indicateurs de performance, ne sont pas conformes à celles décrites au Rapport annuel de gestion.

Le Vérificateur interne,



Denis Jacques
Québec, le 18 octobre 2001

Le marché du trav

Quelques chiffres

Le marché du travail, c'est :

- 3,4 millions de travailleurs qui contribuent au développement économique et social ;
- plus de 200 000 employeurs répartis dans tous les secteurs d'activité, de l'agriculture aux télécommunications, sans oublier la santé, l'éducation, les finances et le commerce ;
- des représentants des entreprises et des travailleurs, tels que les syndicats, les associations de producteurs, les organisations patronales ;
- 75 milliards de dollars versés en salaires annuellement par les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 250 000 $, dont environ 1,5 milliard de dollars investis en formation de la main-d'œuvre en emploi ;
- une infrastructure élaborée de formation et de soutien à la gestion des ressources humaines, comprenant les commissions scolaires, les collèges et universités, les établissements spécialisés, les firmes de consultants ;
- environ 450 organismes voués au développement de l'employabilité ou à l'intégration au marché du travail des personnes en chômage ;

c'est aussi :

- plus d'un million de personnes à la recherche d'un emploi à un moment ou à un autre de l'année, parmi elles des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

ail en 2000–2001

Un contexte favorable à l'emploi

Profitant d'une forte demande, tant intérieure qu'extérieure, l'économie québécoise a poursuivi son cycle de croissance pour une neuvième année d'affilée en 2000, avec une hausse de 4,7 %. **Cette performance économique s'est traduite par l'amélioration des indicateurs d'emploi et de chômage.**

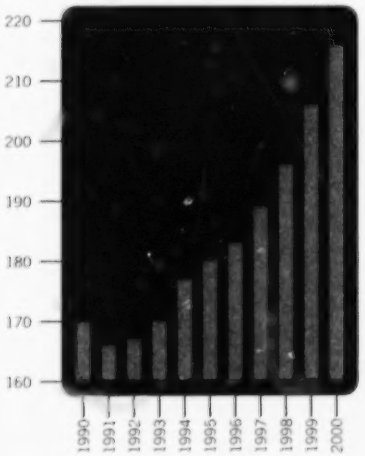
Plus de 80 000 emplois ont été créés au Québec cette année, dont 64 800 à plein temps. La part de population âgée de 15 à 64 ans occupant un emploi a atteint pour la même période un sommet historique, à 67,3 %.

Malgré une légère hausse du taux d'activité de la main-d'œuvre, le taux de chômage a diminué à des niveaux jamais vus en un quart de siècle se situant à 8,4 %. Cette baisse a touché les chômeurs, quelle que soit la durée de chômage.

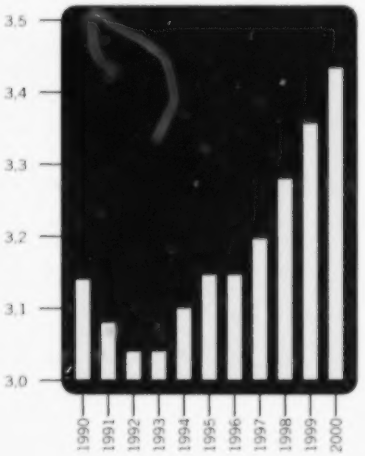
Ce contexte a favorisé l'intervention de courte durée pour la plus grande part de la clientèle d'Emploi-Québec. En contrepartie, une approche plus soutenue a été proposée aux personnes pouvant rencontrer plus d'obstacles à leur insertion au marché du travail. Ces dernières sont concentrées parmi les prestataires de l'assistance-emploi.

Pour la prochaine année, malgré le ralentissement des économies nord-américaines, les experts s'attendent à une création nette d'emplois de 45 000 au Québec, soit 9 000 de plus qu'en moyenne durant la période 1976 à 2000. Le taux de chômage devrait pour sa part demeurer stable.

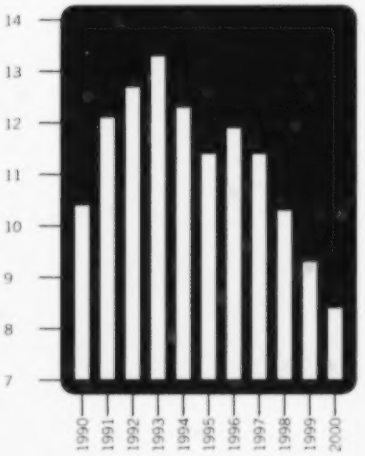
Produit intérieur brut réel — Québec
En milliards de $ 1997



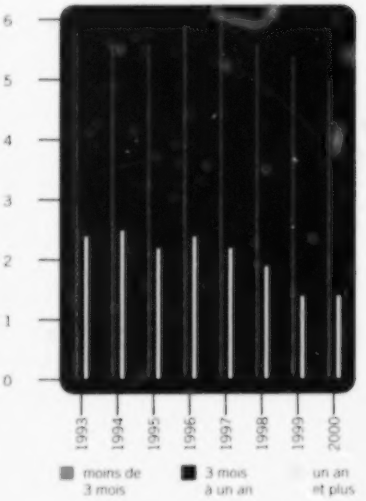
Emplois — Québec
En millions



Taux de chômage — Québec
En %



Répartition du taux de chômage selon la durée — Québec
En %



La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et à lutter contre le chômage en mettant en œuvre les services publics d'emploi québécois.

Une organisation centrée sur l'emploi

Mission, clientèle et services

Mission

Emploi-Québec est une unité autonome de service au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est née de la fusion de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. Depuis le début de ses activités, le 1er avril 1998, Emploi-Québec constitue la plus importante unité autonome de service du gouvernement de par son effectif et par ses budgets.

Afin de limiter les coûts économiques et sociaux rattachés au sous-emploi, elle contribue à la réduction de l'exclusion socio-professionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles à la création d'emplois. Elle doit assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Clientèle

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise et aux entreprises, en partenariat avec des intervenants du marché du travail. Ses services s'adressent :

- aux personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé ;
- aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ;
- aux employeurs dont des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, ainsi qu'à ceux qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Services

Des *services universels de base* sont offerts à l'ensemble de la clientèle et visent à favoriser à la fois une meilleure adéquation et un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ils comprennent :

- l'accueil et l'entrevue initiale pour la détermination des besoins des individus au regard du marché du travail ;
- l'information sur le marché du travail et divers outils de recherche en ligne sur les professions et la formation ;
- les services de placement, qui mettent à la disposition de la clientèle des banques d'emplois et des outils de préparation (*curriculum vitæ, ordinateurs, téléphones, télécopieurs*...).

Des *services spécialisés ou mesures actives d'emploi* sont offerts aux personnes qui font face à des difficultés particulières ou qui ont des projets de développement. Il s'agit de mesures et services, tels que :

- l'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé ;
- l'orientation professionnelle ;
- l'aide active à la recherche d'emploi ;
- les activités de formation ;
- les expériences en milieu de travail et les stages à l'étranger ;
- les Subventions salariales pour favoriser l'embauche ;
- le Supplément de retour au travail ;
- le Soutien au travail autonome ;
- la mesure *Jeunes volontaires ;*
- le Régime de qualification ;
- les programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés ;
- le Régime d'apprentissage.

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les services offerts aux employeurs portent notamment sur :

- l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- la mise en place de comités de concertation ;
- le soutien à des projets visant le maintien ou le développement de la main-d'œuvre en emploi ;
- l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée des emplois dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour limiter les inconvénients reliés au travail à temps partiel ou précaire ;
- l'aide à la formation et au développement des compétences de leur personnel ;
- l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation, notamment des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois ;
- les services liés à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, notamment la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi que le soutien aux comités sectoriels qui cernent les besoins de leur secteur en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation ;
- l'aide à l'intégration au travail des personnes handicapées.

La gestion du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail ainsi que les services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales « Sceau rouge » et les comités sectoriels, complètent la gamme des services d'Emploi-Québec.

Le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale anime et coordonne l'action publique dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi. L'action d'Emploi-Québec repose sur la mobilisation des partenaires du marché du travail. Ce partenariat s'exerce, principalement, au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)[1]. Cette instance regroupe des représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, du milieu de l'éducation et des organismes spécialisés offrant des services. Le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail se concertent notamment sur l'élaboration des politiques d'emploi et de main-d'œuvre ainsi que sur la définition des stratégies et des objectifs. La Commission exerce un rôle de conseil auprès du ministre et prépare avec lui le plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)[2] et les partenaires locaux

Les dix-sept conseils régionaux, pour leur part, définissent la problématique du marché du travail de leur région et élaborent les plans d'action régionaux en tenant compte des orientations nationales ainsi que du cadre d'intervention d'Emploi-Québec. Ces plans comprennent des stratégies d'intervention, des objectifs, des cibles de résultats et une répartition des ressources. Les conseils régionaux ont également un mandat de concertation avec les instances régionales et locales de développement économique et ils peuvent adresser des avis à la Commission des partenaires du marché du travail.

Ils collaborent notamment avec les centres locaux de développement (CLD). Ces derniers sont composés de représentants des milieux des affaires de même que des milieux syndical, communautaire et institutionnel. Un protocole entre les centres locaux d'emploi et les centres locaux de développement a été défini afin d'arrimer les processus de planification et de suivi des réalisations à l'échelle locale.

Les comités sectoriels[3], les ministères et les organismes

Emploi-Québec finance et soutient les travaux de vingt-sept comités sectoriels de main-d'œuvre chargés de circonscrire les problèmes et les stratégies de développement de la main-d'œuvre et de créer des conditions propices au développement des entreprises et de la main-d'œuvre. Les secteurs d'activité traités sont entre autres l'aérospatiale, le tourisme, l'aménagement forestier, la sidérurgie, l'économie sociale et les pêches. Emploi-Québec finance et soutient également deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) pour les personnes handicapées et les personnes immigrantes et quatre comités consultatifs chargés de la conseiller sur les actions à entreprendre pour améliorer l'offre de service touchant les femmes, les jeunes, les adultes judiciarisés et les travailleurs âgés de 45 ans et plus. Emploi-Québec participe, en outre, aux travaux de l'ensemble de ces comités.

En vertu de l'Entente Canada–Québec relative au marché du travail convenue avec le gouvernement canadien, des fonds sont transférés pour la gestion des mesures actives et de certaines fonctions du Service national de placement. Emploi-Québec s'allie également à des ministères pour accroître l'efficacité de son action, dont ceux de l'Éducation, de l'Industrie et du Commerce, des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, des Régions ainsi que des Affaires municipales et de la Métropole, et à des organismes publics tels que la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'Office franco-québécois pour la jeunesse et l'Office des personnes handicapées. En ce qui concerne la clientèle visée par ce dernier organisme, Emploi-Québec collabore également dans le cadre de *l'Entente sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées* dans laquelle le Canada finance certaines interventions.

Les partenaires dans l'offre de service

L'offre de services repose pour une bonne part sur des ententes de collaboration avec les réseaux d'enseignement, les organismes sectoriels, ainsi que les ressources externes d'emploi et de main-d'œuvre. Ces dernières sont plus de 450 vouées au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, de même qu'au développement régional et local. Les ressources externes sont constituées, en majorité, d'organismes à but non lucratif, notamment les clubs de recherche d'emploi, les services spécialisés de main-d'œuvre, les carrefours jeunesse-emploi et les entreprises d'insertion.

1 Voir p. 43 pour la liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail.
2 Voir p. 44 pour la liste des présidents des conseils régionaux du marché du travail.
3 Voir p. 45 pour la liste des présidents des comités sectoriels et autres.

Les ressources humaines

Emploi-Québec a utilisé un effectif de 3 142 personnes pour l'exercice, dont 268 employés sont prêtés à long terme par la Ville de Montréal en vertu d'une convention relative à l'organisation des services d'emploi sur ce territoire. Cet effectif est déployé dans les 17 régions administratives du Québec avec des points de services dans 153 localités[4].

Effectif utilisé en 2000-2001[5]

Régions	Nbre employés
Abitibi–Témiscamingue	91
Bas-Saint-Laurent	119
Capitale-Nationale	253
Centre-du-Québec	84
Chaudière–Appalaches	135
Côte-Nord	73
Estrie	124
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	85
Lanaudière	134
Laurentides	175
Laval	107
Mauricie	135
Montérégie	395
Montréal	733
Nord-du-Québec	8
Outaouais	130
Saguenay–Lac-St-Jean	138
Total opérations régionales	2 919
Unités centrales	223
Total Emploi-Québec	**3 142**

Ainsi 93 % des ressources étaient réparties dans les régions. Les ressources dans les unités centrales occupaient des fonctions de coordination et de soutien au réseau tout en offrant certains services nationaux. Par ailleurs, Emploi-Québec a convenu d'ententes de service avec des unités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, portant sur la gestion des ressources informationnelles, humaines, financières, matérielles et de communication.

Afin d'assurer l'amélioration continue des services à la clientèle, Emploi-Québec a poursuivi ses activités de formation auprès des agents d'aide à l'emploi. Ces agents effectuent l'évaluation des besoins des usagers et établissent un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Des efforts particuliers ont porté sur la stratégie d'emploi ainsi que sur des éléments associés au soutien du revenu des participants.

Formations réalisées auprès du personnel

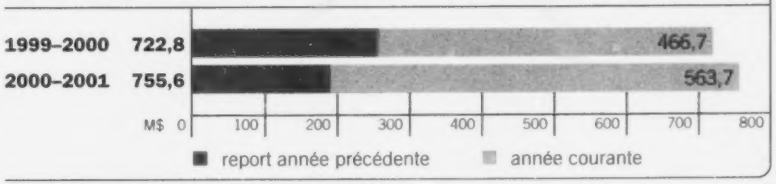
Catégorie de personnel	Nbre jours-personne de formation
Agents d'aide à l'emploi et chefs d'équipe	18 895
Préposés à la réception	108
Professionnels	815
Gestionnaires	1 402
Diverses catégories	256
Total	**21 476**

Les ressources financières[6]

Les dépenses totales du Fonds de développement du marché du travail en 2000–2001 se sont élevées à **993,0** millions de dollars. Ces sommes ont servi à financer l'offre de services et le soutien du revenu des participants aux mesures et services d'Emploi-Québec. Elles sont distinctes de celles du Fonds national de formation de la main-d'œuvre également géré par Emploi-Québec (voir page 28).

Les *dépenses liées aux intervenants* externes[7] *et au soutien du revenu*[8] des participants totalisaient **755,6 M$** soit 32,8 M$ de plus que la somme investie au cours de l'exercice précédent.

Dépenses intervenants externes et soutien du revenu 1999–2000 et 2000–2001



4 Voir la structure administrative au 31 mars 2001, p. 41.
5 Les données sur l'effectif utilisé proviennent d'un système du cumul des effectifs pour l'exercice 2000-2001.
Chaque ETC utilisé représente le cumul du temps de travail individuel du personnel pour l'équivalent de 1 826 heures sur une base annuelle.
6 Pour plus de détails, consulter les états financiers, pages 34-40.
7 Par exemple, des établissements d'enseignement, des associations d'employés et d'employeurs, des organismes à but non lucratif, des entreprises privées.
8 Aide financière versée à une personne durant sa participation à une mesure active y donnant droit, au titre d'allocation d'aide à l'emploi et de frais supplémentaires directement liés à la participation.

Emploi-Québec a utilisé un effectif de 3 142[1] personnes pour l'exercice, dont 268 employés sont prêtés à long terme par la Ville de Montréal en vertu d'une convention relative à l'organisation des services d'emploi sur ce territoire. Cet effectif est déployé dans les 17 régions administratives du Québec avec des points de services dans 153 localités.

Effectif utilisé en 2000-2001[1]

Régions	Nbre employés
Abitibi-Témiscamingue	91
Bas-Saint-Laurent	119
Capitale-Nationale	253
Centre-du-Québec	84
Chaudière-Appalaches	136
Côte-Nord	73
Estrie	134
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	86
Lanaudière	134
Laurentides	175
Laval	107
Mauricie	135
Montérégie	372
Montréal	733
Nord-du-Québec	8
Outaouais	130
Saguenay–Lac-Saint-Jean	138
Total opérations régionales	2 969
Unités centrales	273
Total Emploi-Québec	**3 142**

Ainsi 93 % des ressources étaient réparties dans les régions. Les ressources dans les unités centrales occupaient des fonctions de coordination et de soutien au réseau tout en offrant certains services nationaux. Par ailleurs, Emploi-Québec a conventé d'ententes de service avec des unités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, portant sur la gestion des ressources informationnelles, humaines, financières, matérielles et de communication.

Afin d'assurer l'amélioration continue des services à la clientèle, Emploi-Québec a poursuivi ses activités de formation auprès des agents d'aide à l'emploi. Ces agents effectuent l'évaluation des besoins des usagers et établissent un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi. Des efforts particuliers ont porté sur la stratégie d'emploi ainsi que sur des éléments associés au soutien du revenu des participants.

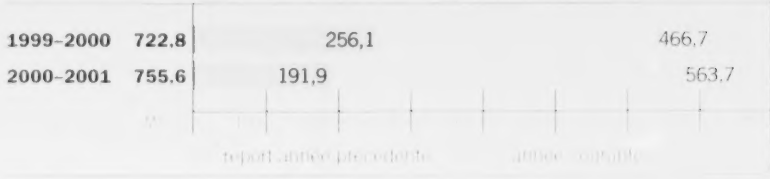
Formations réalisées auprès du personnel

Catégorie de personnel	Nbre jours-personne de formation
Agents d'aide à l'emploi et chefs d'équipe	18 806
Préposés à la réception	108
Professionnels	815
Gestionnaires	1 402
Diverses catégories	350
Total	**21 476**

Les dépenses totales du Fonds de développement du marché du travail en 2000-2001 se sont élevées à **993,0** millions de dollars. Ces sommes ont servi à financer l'offre de services et le soutien du revenu des participants aux mesures et services d'Emploi-Québec. Elles sont distinctes de celles du Fonds national de formation de la main-d'œuvre également géré par Emploi-Québec (voir page 28).

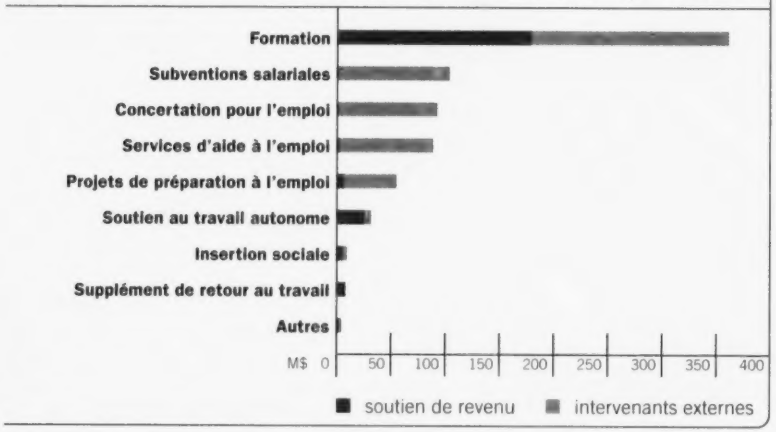
Les *dépenses liées aux intervenants* externes, *et au soutien du revenu* des participants totalisaient **755,6 M$** soit 32,8 M$ de plus que la somme investie au cours de l'exercice précédent.

Dépenses intervenants externes et soutien du revenu 1999–2000 et 2000–2001



En ce qui concerne les intervenants externes et les entreprises, les dépenses ont totalisé 528,6 M$ dont 182,5 M$ pour la *Formation de la main-d'œuvre,* 103,8 M$ dans le cadre des *Subventions salariales* et 92,5 M$ en *Concertation pour l'emploi.* Le soutien du revenu versé aux participants totalisait 227,0 M$ pour l'ensemble des mesures actives.

Dépenses intervenants externes et soutien du revenu selon la mesure, 2000–2001



Les dépenses *liées aux services directs aux individus et aux entreprises* de même qu'à *l'administration* s'élevaient à **237,4 M$.** Cette somme couvre le salaire du personnel affecté directement aux services à la clientèle (ex. accueil, information et évaluation, sessions de groupes, services-conseils) ainsi que du personnel des unités de soutien (ex. ressources humaines, communication, soutien aux opérations). Sont également inclus les loyers, les ressources matérielles et autres frais de fonctionnement.

Les budgets sont répartis annuellement entre les régions en fonction d'une série de critères socio-économiques liés à l'emploi et au chômage. Par exemple, on observe des variations importantes, d'une région à l'autre, du volume d'emplois, du nombre de chômeurs, de la période de chômage, du taux de roulement et de mises à pied. L'attribution vise à tenir compte des efforts que chaque région doit déployer pour aider les employeurs et la main-d'œuvre, en offrant des services accessibles et complets.

Ensemble des dépenses selon la région

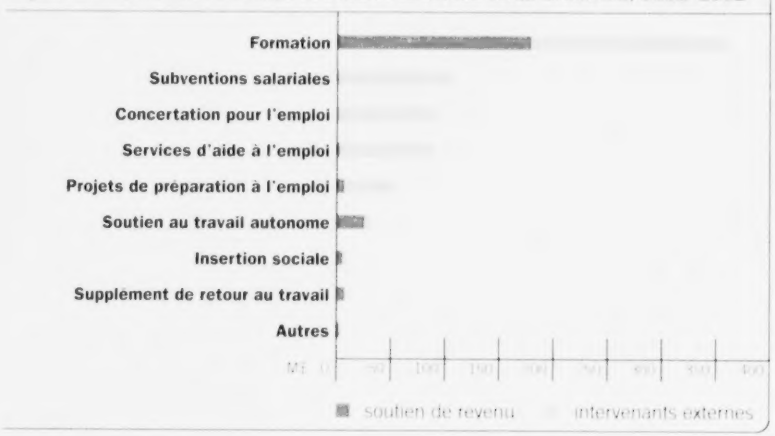
Régions	
Abitibi–Témiscamingue	20 746,3
Bas-Saint-Laurent	33 086,6
Capitale-Nationale	69 234,3
Centre-du-Québec	23 113,9
Chaudière–Appalaches	36 998,5
Côte-Nord	15 797,5
Estrie	38 129,1
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	31 844,8
Lanaudière	38 157,7
Laurentides	43 275,9
Laval	27 264,4
Mauricie	35 833,8
Montérégie	109 878,7
Montréal	188 718,3
Nord-du-Québec	7 277,0
Outaouais	31 279,3
Saguenay–Lac-St-Jean	39 376,3
Sous-total des régions	790 012,4
Sous-total des unités centrales et autres	203 034,6[9]
[illegible]	993 047,0

9 Certaines dépenses centrales servent à financer des services rendus en région. Sont notamment compris dans ce montant les coûts des services rendus à Emploi-Québec par le Ministère, les charges du Fonds des technologies, les charges sociales et les loyers.

Partout au Québec : 17 directions régionales, 153 centres locaux d'emploi

En ce qui concerne les intervenants externes et les entreprises, les dépenses ont totalisé 528,6 M$ dont 182,5 M$ pour la *Formation de la main-d'œuvre*, 103,8 M$ dans le cadre des *Subventions salariales* et 92,5 M$ en *Concertation pour l'emploi*. Le soutien du revenu versé aux participants totalisait 227,0 M$ pour l'ensemble des mesures actives.

Dépenses intervenants externes et soutien du revenu selon la mesure, 2000–2001

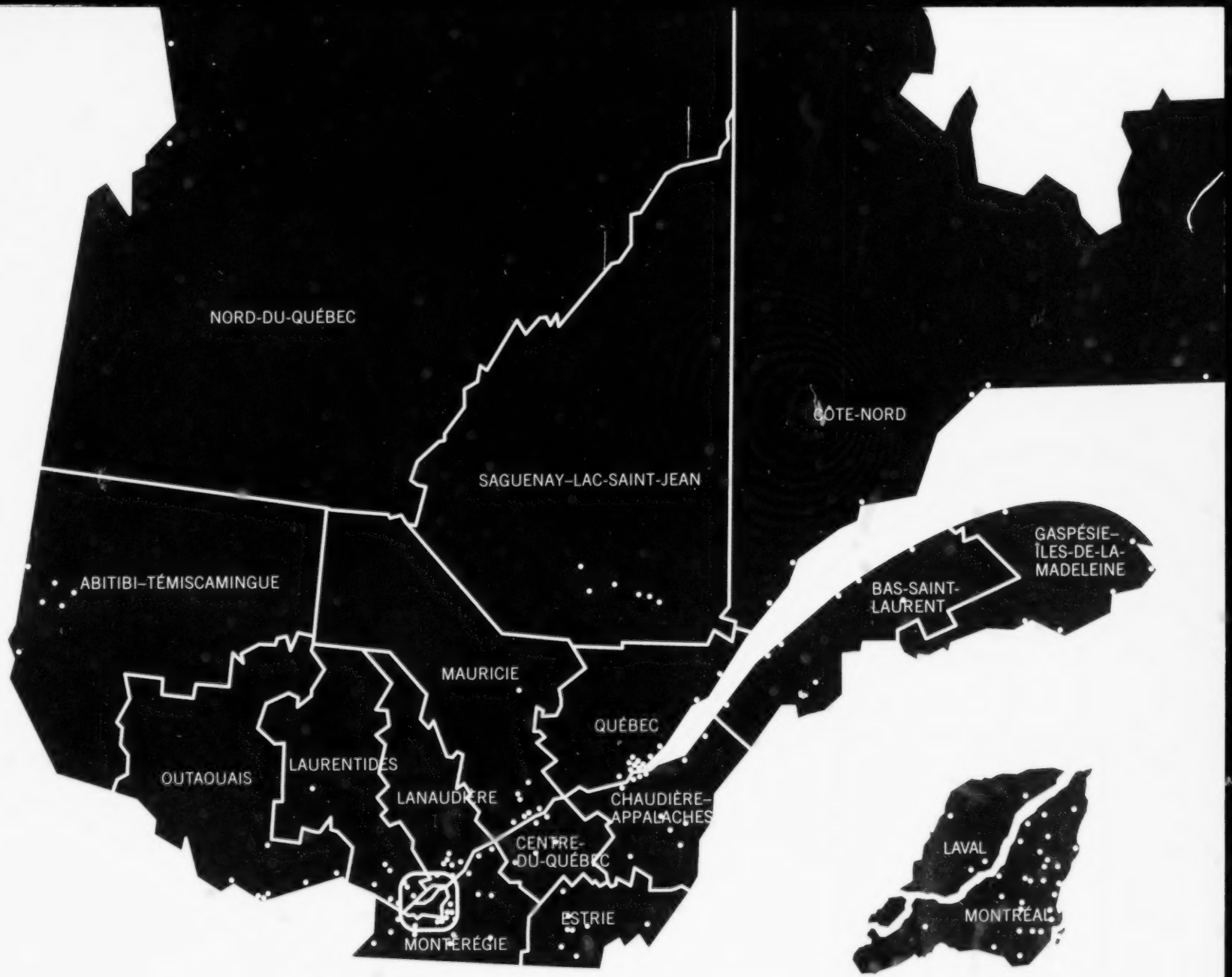


Les dépenses *liées aux services directs aux individus et aux entreprises* de même qu'à *l'administration* s'élevaient à **237,4 M$.** Cette somme couvre le salaire du personnel affecté directement aux services à la clientèle (ex. accueil, information et évaluation, sessions de groupes, services-conseils) ainsi que du personnel des unités de soutien (ex. ressources humaines, communication, soutien aux opérations). Sont également inclus les loyers, les ressources matérielles et autres frais de fonctionnement.

Les budgets sont répartis annuellement entre les régions en fonction d'une série de critères socio-économiques liés à l'emploi et au chômage. Par exemple, on observe des variations importantes, d'une région à l'autre, du volume d'emplois, du nombre de chômeurs, de la période de chômage, du taux de roulement et de mises à pied. L'attribution vise à tenir compte des efforts que chaque région doit déployer pour aider les employeurs et la main-d'œuvre, en offrant des services accessibles et complets.

Ensemble des dépenses selon la région

Régions	
Abitibi-Témiscamingue	20 746,3
Bas-Saint-Laurent	33 086,6
Capitale-Nationale	69 234,3
Centre-du-Québec	23 113,9
Chaudière-Appalaches	36 998,5
Côte-Nord	15 797,5
Estrie	38 129,1
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	31 844,8
Lanaudière	38 157,7
Laurentides	43 275,9
Laval	27 264,4
Mauricie	35 833,8
Montérégie	109 878,7
Montréal	188 718,3
Nord-du-Québec	7 277,0
Outaouais	31 279,3
Saguenay–Lac-St-Jean	39 376,3
Sous-total des régions	790 012,4
Sous-total des unités centrales et autres	203 034,6
Total	**993 047,0**


NORD-DU-QUÉBEC
CÔTE-NORD
SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN
GASPÉSIE–
ÎLES-DE-LA-
MADELEINE
ABITIBI–TÉMISCAMINGUE
BAS-SAINT-
LAURENT
MAURICIE
QUÉBEC
OUTAOUAIS
LAURENTIDES
LANAUDIÈRE
CHAUDIÈRE-
APPALACHES
CENTRE-
DU-QUÉBEC
LAVAL
MONTRÉAL
ESTRIE
MONTÉRÉGIE

Solidarité jeunesse vise à prévenir le recours prolongé à la sécurité du revenu des jeunes de moins de 21 ans et à les amener rapidement à définir un plan d'action.

Du nouveau dans l'offre de service

Au cours de l'année, Emploi-Québec a poursuivi la mise en œuvre de son offre de service tout en systématisant sa pratique de gestion par résultats. La qualité des services et leur adéquation aux besoins de la clientèle ont occupé l'essentiel des activités d'Emploi-Québec au cours du dernier exercice. Les efforts investis dans l'organisation des services ont eu des répercussions majeures sur la performance d'Emploi-Québec au cours de l'année et sur la consolidation de ses assises opérationnelles.

- **Élaboration des mesures d'aide à la recherche d'emploi.** Six sessions d'aide à la recherche d'emploi ont été conçues et diffusées par le personnel des centres locaux d'emploi. Ces contenus s'intitulent : *Information sur le marché du travail, Salle multiservice : outils et informations, Services et mesures, Techniques et outils de recherche d'emploi, La formation : oui, non, peut-être..., Entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi en groupe.* Se sont ajoutées à la fin du printemps 2000, deux sessions élaborées dans le cadre de Destination emploi soit, *Activité de groupe de mise en mouvement* et *Activité de soutien à la recherche d'emploi.* En somme, les sessions de groupe sont en expansion et constituent une partie importante de la prestation de services d'Emploi-Québec.
- **Effort accru en matière de formation adaptée aux besoins du marché du travail.** Emploi-Québec s'est dotée d'une stratégie de détermination des emplois en demande et des pénuries de main-d'œuvre afin de répondre aux besoins des employeurs et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le domaine des technologies de l'information a fait l'objet d'une attention particulière en raison des besoins exprimés par les intervenants du marché du travail.
- **Amélioration de l'information sur le marché du travail, comme service de base universel.** Parmi les efforts, soulignons le recours accru à l'Internet pour diffuser cette information, le développement d'un contenu type dans le cadre des sessions de groupe, la publication d'études telles que *Tendances lourdes du marché du travail, Le marché du travail selon les métiers et professions au Québec, Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation, Perspectives sectorielles du marché du travail 2000–2004*, les travaux du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), la production de fiches professionnelles, notamment dans le secteur des technologies de l'information.
- **Développement d'une stratégie pour contrer l'entrée des jeunes à la sécurité du revenu.** Afin de donner suite au Sommet du Québec et de la jeunesse, était implanté à l'automne 2000 le programme *Solidarité jeunesse* visant à prévenir le recours prolongé à la sécurité du revenu des jeunes. Le cadre retenu vise à identifier dès leur arrivée les personnes de moins de 21 ans et à les amener rapidement à définir un plan d'action vers l'autonomie et à développer un attachement au marché du travail. Le cheminement comprend une phase d'orientation, des activités de réflexion, la possibilité de participer aux diverses mesures actives d'employabilité ou de formation, cela en collaboration avec des organismes externes compétents en employabilité.
- **Actualisation du cadre de gestion en lien avec la loi sur l'administration publique.** Conformément à la *Loi sur l'administration publique*, Emploi-Québec a poursuivi ses travaux entourant la gestion par résultats. Une direction générale adjointe aux relations avec les clientèles a été mise en place. Conjointement avec le Ministère, une déclaration de services aux citoyens a été élaborée et est entrée en vigueur le 1er avril 2001. De plus, des travaux ont été amorcés en vue d'adopter une convention de performance et d'imputabilité qui viendra régir sa gestion.
- **Mise en œuvre de la politique de recours aux ressources externes.** Au cours de l'automne 2000, Emploi-Québec a mis sur pied des chantiers portant sur les ressources externes. Il s'agit, pour l'essentiel, d'organismes communautaires qui accompagnent diverses catégories de main-d'œuvre dans leur cheminement vers l'emploi et qui, à cette fin, ont des liens contractuels avec Emploi-Québec. En janvier 2001, le processus d'accréditation des entreprises d'insertion a été mis en œuvre et le cadre de reddition de comptes des ressources externes a été déposé auprès des autorités ministérielles.
- **Compréhension commune du partenariat pour le personnel.** Suite à l'identification des divers intervenants collaborant à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec et à une analyse des textes encadrant le partenariat, une proposition de dispositif de partenariat a été préparée à l'intention du personnel. Cette démarche favorisera une meilleure compréhension des rôles joués par les partenaires locaux, régionaux et nationaux. Une formation à l'intention du personnel est prévue pour l'année 2001–2002.
- **Développement du Régime de qualification.** Dans le cadre de ce régime d'acquisition de compétences en milieu de travail, neuf nouveaux programmes d'apprentissage ont été conçus afin de répondre à des besoins de formation dans les métiers suivants : affûtage, boulangerie, sylviculture-débroussaillage, impression sur presse sérigraphique et flexographique, mécanique de machines à coudre industrielles, réparation de moteur et de matériel électriques, technique en services de télécommunication câblée et tôlerie de précision. Ces métiers s'ajoutent aux dix-neuf pour lesquels il existe déjà des outils d'apprentissage en milieu de travail.

Le plan d'action trace cinq orientations guidant les interventions sur le marché du travail au cours de l'année :

- Utiliser au maximum les services de placement et l'information sur le marché du travail.
- Offrir à l'usager la bonne mesure et le bon service afin d'assurer une insertion durable en emploi.
- Apporter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.
- Réduire les coûts des régimes d'indemnisation du chômage (assistance-emploi et assurance-emploi).
- Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des entreprises.

Un sixième élément s'inscrit dans la volonté d'améliorer en continu la gestion par résultats et les services aux citoyens.

Les faits marquants quant aux résultats[10]

- Plus de 234 000 personnes ont bénéficié des services et mesures d'Emploi-Québec, en hausse de 44 % par rapport à l'année précédente.
- Plus de 112 000 personnes ont occupé un emploi après l'intervention d'Emploi-Québec.
- Ces efforts contribuent à réduire les prestations versées dans le cadre des régimes d'indemnisation du chômage.
- Les utilisateurs se déclarent satisfaits des services reçus dans la presque totalité des cas.

234 000 personnes aidées
par de la formation, un soutien à la recherche d'emploi, des expériences de travail...
(voir. p. 18)

40 000 employeurs aidés
par l'entremise du service de placement, d'une formation dans le cadre d'un projet d'investissement, d'un comité de main-d'œuvre, d'un diagnostic des besoins de développement de leurs ressources humaines...
(voir p. 27)

112 000 Québécois ayant occupé ou occupant un emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec...
(voir p. 19)

94 % des personnes se déclarent satisfaites des **services reçus** durant leur participation...
(voir p. 31)

292 millions de dollars de prestations non versées
en assurance-emploi et en assistance-emploi aux personnes qui retournent en emploi après avoir bénéficié des services et mesures d'Emploi-Québec...
(voir p. 25)

10 Voir page 48 pour les principaux résultats selon la région.

Orientations du plan d'action	Indicateurs	Cibles	Résultats
Utiliser au maximum les services de placement et l'information sur le marché du travail	▸ Nombre de **vacances signalées** au Service national de placement (p. 17)	236 132	260 315 ou 110 %
	▸ Taux de satisfaction des usagers de **l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices** (p. 17)	75 %	[87 à 91 %] selon l'élément
Offrir au client la bonne mesure et le bon service afin d'assurer une insertion durable en emploi	▸ Nombre de **nouveaux participants** aux interventions d'Emploi-Québec (p. 18)	187 989	234 328 ou 125 %
	▸ Nombre de **nouveaux participants** aux interventions d'Emploi-Québec, participants de **l'assurance-emploi** (p. 19) – Entente Canada-Québec	105 900	129 636 ou 122 %
	▸ Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à **risque de chômage prolongé** (p. 19)	75 %	77 %
	▸ Nombre de **personnes en emploi** après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (p. 19)	63 001	112 789 ou 179 %
	▸ Nombre de **personnes en emploi** après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de **l'assurance-emploi** (p. 19) – Entente Canada-Québec	51 285	61 040 ou 119 %
	▸ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (p. 20)	36,2 %	45,3 %
	▸ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de **formation professionnelle ou technique** (p. 20)	43,9 %	53,6 %
	▸ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de **formation, autre que professionnelle ou technique** (p. 22)	25,6 %	46,9 %
	▸ Nombre **d'examens de qualification administrés** dans les métiers réglementés (p. 22)	s.o.	4 696
Apporter une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi	▸ Proportion des **participants aux mesures de longue durée** répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée (p. 23)	75 %	57 %
	▸ Nombre de **nouveaux participants** aux interventions d'Emploi-Québec, **responsables de famille monoparentale** (p. 23)	25 516	30 723 ou 120 %
	▸ Taux d'emploi des **responsables de famille monoparentale** ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (p. 23)	31,1 %	38,9 %
	▸ Nombre de **nouveaux participants** aux interventions d'Emploi-Québec, de **moins de 30 ans** (p. 24)	76 110	81 775 ou 107 %
	▸ Taux d'emploi des personnes de **moins de 30 ans** ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec (p. 24)	35,6 %	47,2 %
Réduire les coûts aux régimes d'indemnisation	▸ Somme des **prestations non versées** par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant un retour en emploi (M$) (p. 25)	362,4	292,3 ou 81 %
	▸ Prestations non versées par **l'assurance-emploi** suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M$) (p. 25) – Entente Canada-Québec	162,2	176,1 ou 109 %
	▸ Prestations non versées par **l'assistance-emploi** suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (p. 26)	200,2	116,2 ou 58 %
Renforcer la compétitivité et la capacité d'adaptation des entreprises	▸ Nombre **d'entreprises nouvellement aidées** par les mesures actives (p. 27)	2 800	3 078 ou 110 %
	▸ Nombre de nouvelles **ententes de qualification** (p. 28)	1 150	1 191 ou 104 %
	▸ Part des entreprises assujetties contribuant pour au moins 1 % de leur masse salariale à la formation de leur main-d'oeuvre (p. 28)	s.o.	77 % (en 1999)
Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens	▸ Nombre de **plaintes adressées au Bureau des renseignements et plaintes** (p. 30)	s.o.	1 750 Niveau 1 1 014 Niveau 2
	▸ **Coût moyen par personne en emploi** après une intervention d'Emploi-Québec (p. 31)	s.o.	7 100 $

Note : Les indicateurs servant à la reddition de comptes font l'objet de travaux continus afin d'améliorer leur qualité : adéquation, fiabilité, validité, conformité. Aussi, des efforts ont été consentis en 2000-2001 et se poursuivent pour bâtir les indicateurs reliés aux effets des interventions sur la situation d'emploi des personnes ayant reçu un service d'Emploi-Québec.
Dans le cas des indicateurs portant sur le nombre de personnes en emploi, la méthode utilisée en 2000-2001 a permis un dénombrement plus exhaustif qu'en 1999-2000. La hausse des résultats observée s'explique donc en partie par l'amélioration de nos méthodes de travail. Les efforts accrus consentis dans les services de placement et l'aide à la recherche d'emploi ont également contribué à l'amélioration de notre performance à ce chapitre.
Les taux d'emploi présentés constituent des compléments d'information aux résultats de personnes en emploi. Leur calcul correspond cependant à une estimation, le résultat de personnes en emploi (numérateur) étant obtenu entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001, alors que les activités pouvaient avoir pris fin auparavant (dénominateur). Ce phénomène s'explique par le délai accordé pour mesurer le résultat. En contrepartie, des résultats d'emploi pour des activités terminées en 2000-2001 seront considérés dans le rapport de gestion 2001-2002.
Par ailleurs, ces indicateurs pourront être bonifiés par des enquêtes spécifiques auprès des finissants portant sur les revenus de travail, le lien entre la formation et le poste occupé.
La poursuite des travaux permettra d'établir également un historique qui facilitera l'analyse et la comparaison entre les années.

Les activités de formation retenues apportaient une réponse aux besoins exprimés par l'industrie autant dans le secteur primaire, dans le secteur manufacturier que dans les services.

Assurer une utilisation maximale des services de placement et de l'information sur le marché du travail

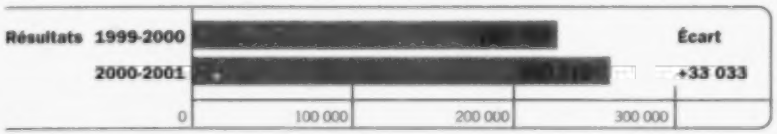
Chaque année, près d'un million de Québécois connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi, alors que les employeurs ont des postes à combler. La grande majorité de ces chômeurs sont à même de se trouver eux-mêmes un emploi. Mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Les services de placement

Indicateur	Nombre de vacances signalées au Service national de placement
Cible	236 132
Résultats	260 315
Taux d'atteinte	110 %

Le nombre de vacances renvoie à la compilation de chaque poste disponible signalé par un employeur au Service national de placement par l'entremise des services assistés.

En 2000-2001, 260 315 vacances ont été signalées au Service national de placement, ce qui dépasse la cible, réalisée à 110 %. Ce résultat est nettement plus élevé que celui de l'année précédente.



On estime à plus de 40 000 le nombre d'employeurs ayant eu recours à ce service assisté au cours de l'année. L'implantation du service en ligne, prévue en 2001-2002, offrira une solution de rechange aux services assistés en plus de mettre à la disposition des chercheurs d'emploi et des entreprises un service d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Les emplois affichés touchent une variété de professions, reflétant la structure du marché du travail québécois. Ainsi, les vacances signalées concernaient en premier lieu le personnel de soutien et/ou intermédiaire, puis le personnel élémentaire et/ou manœuvre, et enfin le personnel technique et/ou spécialisé. Des postes de gestion faisaient également partie de la liste. Les secteurs ayant le plus utilisé les services de placement sont notamment les ventes, le transport et la machinerie, la transformation et la fabrication.

L'information sur le marché du travail

Indicateur	Taux de satisfaction des utilisateurs de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices
Cible	75 %
Résultats	[87 % à 91 %]

L'information sur le marché du travail est un service de base offert à l'ensemble des personnes souhaitant orienter leur carrière, connaître les programmes de formation disponibles, se cherchant un emploi ou voulant mieux comprendre l'évolution du marché du travail. Les salles multiservices, présentes dans les 153 centres locaux d'emploi, sont le lieu privilégié pour diffuser cette information.

Les résultats d'enquête[12] auprès des usagers au cours de l'année témoignent de l'utilité de ces services. Ainsi, parmi les répondants :

- 91 % se déclarent satisfaits des documents mis à leur disposition en bibliothèque ;
- 88 % se déclarent satisfaits du guichet sur les offres d'emploi ;
- 87 % se déclarent satisfaits des journaux mis à leur disposition.

Par ailleurs, la presque totalité des usagers se disent satisfaits des micro-services disponibles dans les salles multiservices tels que les postes de travail pour consulter Internet, pour rédiger un curriculum vitæ, les télécopieurs et photocopieurs.

11 Ce résultat exclut les vacances signalées tirées du système informatique du Ministère, contrairement à 1999-2000.
12 Voir *Étude sur l'utilisation des salles multiservices dans les CLE : volet utilisateur*, SOM, présenté au MESS, juin 2001.

Chaque année, près d'un million de Québécois connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi, alors que les employeurs ont des postes à combler. La grande majorité de ces chômeurs sont à même de se trouver eux-mêmes un emploi. Mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à combler leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Les services de placement

Indicateur	Nombre de vacances signalées au Service national de placement
Cible	236 132
Résultats	260 315
Taux d'atteinte	110 %

Le nombre de vacances renvoie à la compilation de chaque poste disponible signalé par un employeur au Service national de placement par l'entremise des services assistés.

En 2000-2001, 260 315 vacances ont été signalées au Service national de placement, ce qui dépasse la cible, réalisée à 110 %. Ce résultat est nettement plus élevé que celui de l'année précédente.

On estime à plus de 40 000 le nombre d'employeurs ayant eu recours à ce service assisté au cours de l'année. L'implantation du service en ligne, prévue en 2001-2002, offrira une solution de rechange aux services assistés en plus de mettre à la disposition des chercheurs d'emploi et des entreprises un service d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Les emplois affichés touchent une variété de professions, reflétant la structure du marché du travail québécois. Ainsi, les vacances signalées concernaient en premier lieu le personnel de soutien et/ou intermédiaire, puis le personnel élémentaire et/ou manœuvre, et enfin le personnel technique et/ou spécialisé. Des postes de gestion faisaient également partie de la liste. Les secteurs ayant le plus utilisé les services de placement sont notamment les ventes, le transport et la machinerie, la transformation et la fabrication.

L'information sur le marché du travail

Indicateur	Taux de satisfaction des utilisateurs de l'information sur le marché du travail dans les salles multiservices
Cible	75 %
Résultats	187 % à 91 %[1]

L'information sur le marché du travail est un service de base offert à l'ensemble des personnes souhaitant orienter leur carrière, connaître les programmes de formation disponibles, se chercher un emploi ou vouloir mieux comprendre l'évolution du marché du travail. Les salles multiservices, présentes dans les 153 centres locaux d'emploi, sont le lieu privilégié pour diffuser cette information.

Les résultats d'enquête[2] auprès des usagers au cours de l'année témoignent de l'utilité de ces services. Ainsi, parmi les répondants :

- 91 % se déclarent satisfaits des documents mis à leur disposition en bibliothèque ;
- 88 % se déclarent satisfaits du guichet sur les offres d'emploi ;
- 87 % se déclarent satisfaits des journaux mis à leur disposition.

Par ailleurs, la presque totalité des usagers se disent satisfaits des micro-services disponibles dans les salles multiservices tels que les postes de travail pour consulter Internet, pour rédiger un curriculum vitæ, les télécopieurs et photocopieurs.

11. Ce résultat exclut les vacances signalées hors du système informatique du Ministère, contrairement à 1999-2000.
12. Voir *Étude sur l'utilisation des salles multiservices dans les CLE – volet utilisateur*, SOM, présentée au MESS, juin 2001.

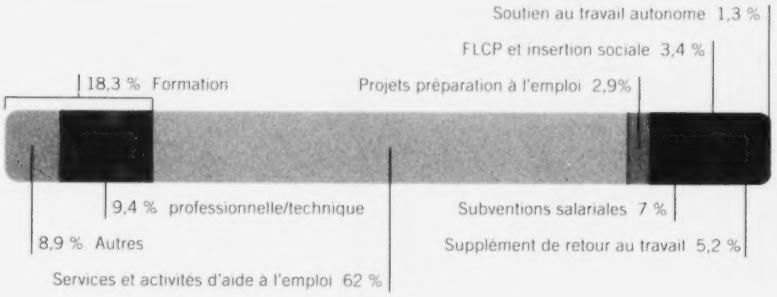
L'intervention d'Emploi-Québec, pour être efficace et efficiente, doit être modulée en fonction de la problématique relative à sa clientèle. L'approche retenue doit favoriser l'orientation vers les services d'information sur le marché du travail dans le cas des personnes se cherchant un emploi, de même que l'intervention rapide et davantage soutenue auprès des personnes qui risquent de voir leur période de chômage se prolonger.

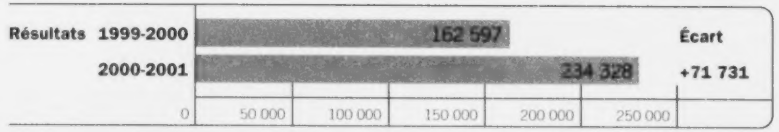
Les personnes rejointes[13]

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
Cible	187 989
Résultats	234 328
Taux d'atteinte	125 %

L'indicateur relatif au nombre de nouveaux participants fait état du volume de clientèle ayant débuté une intervention au cours de l'année. Cet indicateur révèle que plus de 300 000 interventions ont touché 234 328 personnes au cours de l'année, en plus des 30 000 participants poursuivant une activité commencée en 1999-2000. La cible de nouveaux participants a donc été largement atteinte[14]. Ce résultat constitue une hausse de 44 % par rapport à l'année dernière. Cette évolution s'explique par la poursuite du développement des services de courte durée pour les personnes davantage prêtes à l'emploi dans un contexte économique favorable. En examinant la répartition des nouvelles participations, on note que la part des activités d'aide à l'emploi et des services d'aide à l'emploi se situe à plus de 60 %.

Nouvelles participations selon la mesure



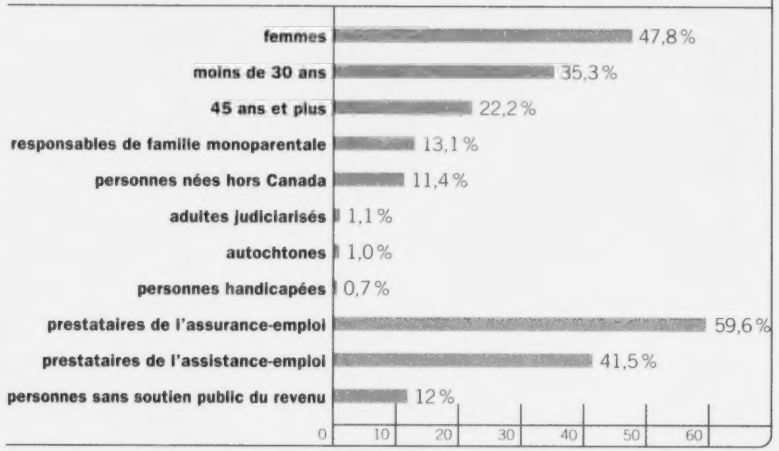


Une offre de service accessible

L'indicateur sur les **nouveaux participants** témoigne du volume de clientèle ayant entrepris une activité structurée au cours de l'année. Aux résultats associés à cet indicateur, doivent s'ajouter les personnes qui utilisent exclusivement les activités offertes en libre-service.

Deux groupes de clientèle susceptibles d'éprouver des difficultés particulières à intégrer le marché du travail ont fait l'objet d'indicateurs spécifiques, soit les jeunes de moins de 30 ans et les responsables de famille monoparentale. Ces indicateurs sont examinés plus loin. Soulignons seulement que les services d'Emploi-Québec se veulent accessibles et visent à rejoindre le plus grand nombre de Québécois cherchant un soutien à l'emploi.

Proportion des nouveaux participants selon certaines caractéristiques socio-démographiques et le statut[15]



13 Voir page 47 pour les *Caractéristiques des nouveaux participants, par emploi et statut*.
14 Le résultat comprend les participants associés à la stratégie Destination emploi pour les prestataires de l'assistance-emploi.
15 Catégories non exclusives. Certains résultats sont produits à partir des déclarations des usagers et peuvent donc être sous-estimés.

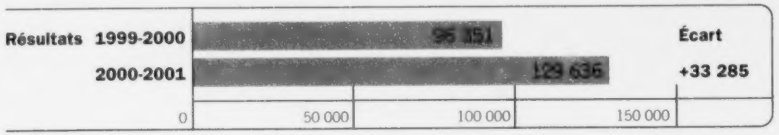
Les caractéristiques de la clientèle aidée varient selon les localités et les régions du Québec. Par exemple, un usager sur trois dans la région de Montréal était une personne née à l'extérieur du Canada. Cependant, cette clientèle ne représente qu'environ 11 % des participants à l'échelle du Québec.

Les prestataires de l'assurance-emploi rejoints

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assurance-emploi
Cible	105 900
Résultats	129 636
Taux d'atteinte	122 %

Cet indicateur comptabilise les nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec inscrits comme prestataires actifs ou participants admissibles à l'assurance-emploi. Les participants dénombrés sont ceux pour qui les interventions sont financées par le Compte d'assurance-emploi et reconnues dans le cadre de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.

L'objectif de nouveaux participants a été atteint. Environ 33 000 prestataires de l'assurance-emploi de plus ont été aidés par rapport à 1999–2000.



Les clientèles à risque de chômage prolongé rejointes

Indicateur	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé
Cible	75 %
Résultats	77 %

Le dispositif de repérage de la clientèle vise à reconnaître de façon précoce les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Deux objectifs sont visés : le premier est de favoriser un meilleur arrimage de l'offre et la demande de main-d'œuvre en intervenant rapidement auprès des personnes qui possèdent des compétences dans une profession en demande ; le second est d'intervenir auprès des personnes qui présentent des facteurs de risque de chômage de longue durée. Les critères retenus pour le repérage correspondent notamment à des caractéristiques socioprofessionnelles comme un faible niveau de scolarité et de qualification professionnelle, une durée cumulative de chômage élevée.

Les ententes établies avec les centres locaux d'emploi, volet sécurité du revenu, et les centres de ressources humaines Canada ont permis de repérer 77 % des nouveaux participants aux activités d'Emploi-Québec, ce qui correspond à ce qui était attendu. Les autres personnes ont été dirigées vers ces activités ou y sont venues à la suite d'une démarche personnelle.

L'insertion en emploi

Indicateur	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	63 001
Résultats	112 789[16]
Taux d'atteinte	179 %

L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres choses, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi (à temps plein, à temps partiel ou comme travailleur autonome) subséquemment. Les interventions considérées comprennent les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Le nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec s'établit à 112 789. Les femmes représentaient 46 % des personnes en emploi, ce qui correspond à peu près à leur part des participants.

L'insertion des prestataires de l'assurance-emploi

Indicateur	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants à l'assurance-emploi
Cible	51 285
Résultats	61 040
Taux d'atteinte	119 %

Cet indicateur correspond au nombre de participants admissibles à l'assurance-emploi qui ont occupé ou occupaient un emploi (à temps plein, à temps partiel ou comme travailleur autonome) après l'intervention. C'est 61 040 prestataires qui sont retournés en emploi. Il s'agit de 5 030 personnes de plus que l'année précédente et 19 % de plus que ce qui était attendu en 2000.

16 Voir note page 15.

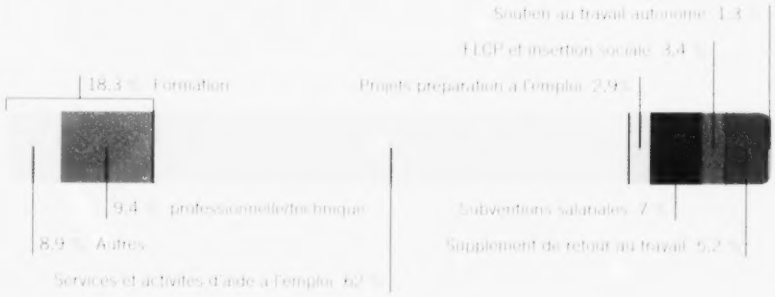
L'intervention d'Emploi-Québec, pour être efficace et efficiente, doit être modulée en fonction de la problématique relative à sa clientèle. L'approche retenue doit favoriser l'orientation vers les services d'information sur le marché du travail dans le cas des personnes se cherchant un emploi, de même que l'intervention rapide et davantage soutenue auprès des personnes qui risquent de voir leur période de chômage se prolonger.

Les personnes rejointes

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
Cible	187 989
Résultats	234 328
Taux d'atteinte	125 %

L'indicateur relatif au nombre de nouveaux participants fait état du volume de clientèle ayant débuté une intervention au cours de l'année. Cet indicateur révèle que plus de 300 000 interventions ont touché 234 328 personnes au cours de l'année, en plus des 30 000 participants poursuivant une activité commencée en 1999-2000. La cible de nouveaux participants a donc été largement atteinte[14]. Ce résultat constitue une hausse de 44 % par rapport à l'année dernière. Cette évolution s'explique par la poursuite du développement des services de courte durée pour les personnes davantage prêtes à l'emploi dans un contexte économique favorable. En examinant la répartition des nouvelles participations, on note que la part des activités d'aide à l'emploi et des services d'aide à l'emploi se situe à plus de 60 %.

Nouvelles participations selon la mesure



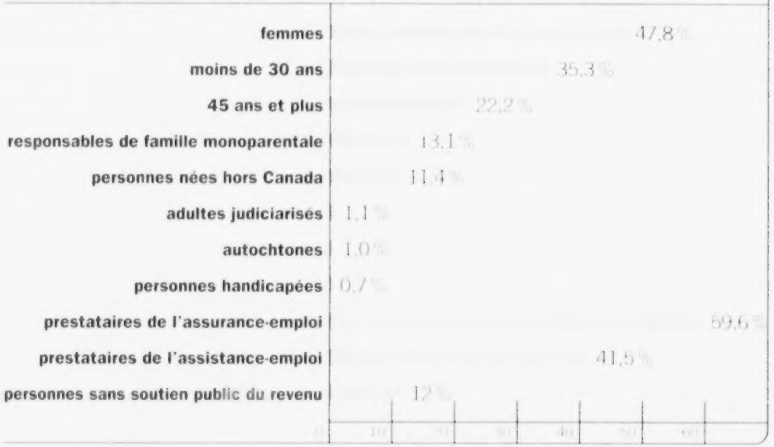
Résultats	1999-2000	2000-2001	Écart
	162 597	234 328	+71 731

Une offre de service accessible

L'indicateur sur les **nouveaux participants** témoigne du volume de clientèle ayant entrepris une activité structurée au cours de l'année. Aux résultats associés à cet indicateur, doivent s'ajouter les personnes qui utilisent exclusivement les activités offertes en libre-service.

Deux groupes de clientèle susceptibles d'éprouver des difficultés particulières à intégrer le marché du travail ont fait l'objet d'indicateurs spécifiques, soit les jeunes de moins de 30 ans et les responsables de famille monoparentale. Ces indicateurs sont examinés plus loin. Soulignons seulement que les services d'Emploi-Québec se veulent accessibles et visent à rejoindre le plus grand nombre de Québécois cherchant un soutien à l'emploi.

Proportion des nouveaux participants selon certaines caractéristiques socio-démographiques et le statut[15]



Les caractéristiques de la clientèle aidée varient selon les localités et les régions du Québec. Par exemple, un usager sur trois dans la région de Montréal était une personne née à l'extérieur du Canada. Cependant, cette clientèle ne représente qu'environ 11 % des participants à l'échelle du Québec.

Les prestataires de l'assurance-emploi rejoints

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assurance-emploi
Cible	105 900
Résultats	129 636
Taux d'atteinte	122 %

Cet indicateur comptabilise les nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec inscrits comme prestataires actifs ou participants admissibles à l'assurance-emploi. Les participants dénombrés sont ceux pour qui les interventions sont financées par le Compte d'assurance-emploi et reconnues dans le cadre de l'*Entente Canada-Québec relative au marché du travail*.

L'objectif de nouveaux participants a été atteint. Environ 33 000 prestataires de l'assurance-emploi de plus ont été aidés par rapport à 1999-2000.

Les clientèles à risque de chômage prolongé rejointes

Indicateur	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé
Cible	75 %
Résultats	77 %

Le dispositif de repérage de la clientèle vise à reconnaître de façon précoce les personnes qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Deux objectifs sont visés : le premier est de favoriser un meilleur arrimage de l'offre et la demande de main-d'œuvre en intervenant rapidement auprès des personnes qui possèdent des compétences dans une profession en demande ; le second est d'intervenir auprès des personnes qui présentent des facteurs de risque de chômage de longue durée. Les critères retenus pour le repérage correspondent notamment à des caractéristiques socioprofessionnelles comme un faible niveau de scolarité et de qualification professionnelle, une durée cumulative de chômage élevée.

Les ententes établies avec les centres locaux d'emploi, volet sécurité du revenu, et les centres de ressources humaines Canada ont permis de repérer 77 % des nouveaux participants aux activités d'Emploi-Québec, ce qui correspond à ce qui était attendu. Les autres personnes ont été dirigées vers ces activités ou y sont venues à la suite d'une démarche personnelle.

L'insertion en emploi

Indicateur	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	63 001
Résultats	112 789
Taux d'atteinte	179 %

L'efficacité des interventions est mesurée, entre autres choses, par le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi (à temps plein, à temps partiel ou comme travailleur autonome) subséquemment. Les interventions considérées comprennent les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi. Le nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec s'établit à 112 789. Les femmes représentaient 46 % des personnes en emploi, ce qui correspond à peu près à leur part des participants.

L'insertion des prestataires de l'assurance-emploi

Indicateur	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants à l'assurance-emploi
Cible	51 285
Résultats	61 040
Taux d'atteinte	119 %

Cet indicateur correspond au nombre de participants admissibles à l'assurance-emploi qui ont occupé ou occupaient un emploi (à temps plein, à temps partiel ou comme travailleur autonome) après l'intervention. C'est 61 040 prestataires qui sont retournés en emploi. Il s'agit de 5 030 personnes de plus que l'année précédente et 19 % de plus que ce qui était attendu en 2000.

16 Voir la suite page 19.

Le taux d'emploi

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	36,2 %
Résultats	45,3 %

L'insertion en emploi est un phénomène complexe. La démarche effectuée par Emploi-Québec auprès des usagers vise à les insérer de manière durable sur le marché du travail. Elle rehausse leurs compétences de base ou professionnelles dans des métiers en demande, leur permet de mieux valoriser leurs compétences dans une démarche de recherche d'emploi ou de vivre une expérience de travail permettant de mieux intégrer certaines connaissances. L'effet recherché à court terme, à la suite de l'intervention, est donc que ces personnes se trouvent un emploi et qu'elles puissent par la suite poursuivre leur développement en entreprise, notamment par l'entremise de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

À ce titre, le taux d'emploi constitue une mesure de l'efficacité des services offerts en mettant en relation, le nombre de personnes ayant occupé ou occupant en emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec, avec le nombre de personnes qui ont terminé leur plan d'action. Cet indicateur a été utilisé pour la première fois en 2000-2001. La cible, quoique fondée sur des résultats effectifs de 1999, a été établie à titre indicatif pour cette première année. Ainsi, parmi les personnes qui ont terminé leur plan d'action, près de une sur deux a occupé ou occupait un emploi.

Ce résultat varie selon certaines caractéristiques des participants. Par exemple, les proportions de personnes en emploi variaient de 28 % à 55 % selon qu'il s'agissait respectivement de prestataires de l'assistance-emploi ou de prestataires actifs de l'assurance-emploi. Cela traduit en bonne partie le degré d'employabilité des candidats, les premiers ayant souvent peu d'expériences de travail récentes. La situation des femmes se compare à la moyenne.

Le taux d'emploi propre à la formation professionnelle ou technique

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique
Cible	43,9 %
Résultats	53,6 %

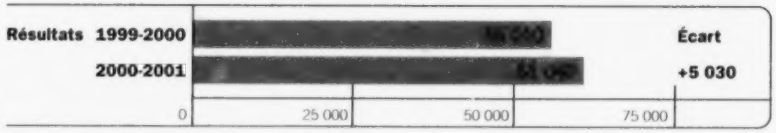
Plus de 74 000 Québécois sans emploi ont pu bénéficier d'un soutien dans leur projet de formation au cours de l'année. De ces projets, 44 000 étaient des formations professionnelles offertes au secondaire ou des formations techniques au collégial. Des personnes ayant terminé leur plan d'action au cours de l'année et dont l'activité principale était une formation professionnelle ou technique, 53,6 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite.

Des formations qui répondent aux besoins de l'industrie

Les activités retenues apportaient une réponse aux besoins exprimés par l'industrie, autant dans le secteur primaire (ex. : nouvelles technologies en foresterie, préparation des produits de la pêche), que dans le secteur manufacturier (ex. : confection industrielle de vêtements haut de gamme, montage de structure d'aéronef) ou les services (ex. : administration de réseaux, développement touristique). Après analyse des résultats 2000-2001 [17], il ressort que ce sont plus de 7 participants sur 10 qui ont bénéficié d'une formation dans une profession affichant des débouchés supérieurs à la moyenne et 2 sur 10 dans une situation comparable à la moyenne.

Perspectives d'emploi	Part relative des participants en formation	Exemple de professions visées par les formations
Plus favorables	7,7 %	Programmeur, analyste de système
Favorables	16,8 %	Réparateur de matériel de télécommunication, vérificateur et comptable
Acceptables	50,7 %	Électromicien, agent financier
Restreintes	20,5 %	Auxiliaire médical, chef, technicien en aménagement
Plus restreintes	2,6 %	Conducteur de machine d'abattage, électricien
Sans diagnostic	1,7 %	Directeur financier
Total	100,0 %	

17. Voir note page 15.
18. Voir note page 15.
19. Voir Analyse des résultats des interventions 2000-2001, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, août 2001.



Le taux d'emploi

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	36,2 %
Résultats	45,3 %[17]

L'insertion en emploi est un phénomène complexe. La démarche effectuée par Emploi-Québec auprès des usagers vise à les insérer de manière durable sur le marché du travail. Elle rehausse leurs compétences de base ou professionnelles dans des métiers en demande, leur permet de mieux valoriser leurs compétences dans une démarche de recherche d'emploi ou de vivre une expérience de travail permettant de mieux intégrer certaines connaissances. L'effet recherché à court terme, à la suite de l'intervention, est donc que ces personnes se trouvent un emploi et qu'elles puissent par la suite poursuivre leur développement en entreprise, notamment par l'entremise de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

À ce titre, le taux d'emploi constitue une mesure de l'efficacité des services offerts en mettant en relation, le nombre de personnes ayant occupé ou occupant en emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec, avec le nombre de personnes qui ont terminé leur plan d'action. Cet indicateur a été utilisé pour la première fois en 2000–2001. La cible, quoique fondée sur des résultats effectifs de 1999, a été établie à titre indicatif pour cette première année. Ainsi, parmi les personnes qui ont terminé leur plan d'action, près de une sur deux a occupé ou occupait un emploi.

Ce résultat varie selon certaines caractéristiques des participants. Par exemple, les proportions de personnes en emploi variaient de 28 % à 55 % selon qu'il s'agissait respectivement de prestataires de l'assistance-emploi ou de prestataires actifs de l'assurance-emploi. Cela traduit en bonne partie le degré d'employabilité des candidats, les premiers ayant souvent peu d'expériences de travail récentes. La situation des femmes se compare à la moyenne.

Le taux d'emploi propre à la formation professionnelle ou technique

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique
Cible	43,9 %
Résultats	53,6 %[18]

Plus de 74 000 Québécois sans emploi ont pu bénéficier d'un soutien dans leur projet de formation au cours de l'année. De ces projets, 44 000 étaient des formations professionnelles offertes au secondaire ou des formations techniques au collégial. Des personnes ayant terminé leur plan d'action au cours de l'année et dont l'activité principale était une formation professionnelle ou technique, 53,6 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite.

Des formations qui répondent aux besoins de l'industrie

Les activités retenues apportaient une réponse aux besoins exprimés par l'industrie, autant dans le secteur primaire (ex. : nouvelles technologies en foresterie, préparation des produits de la pêche), que dans le secteur manufacturier (ex. : confection industrielle de vêtements haut de gamme, montage de structure d'aéronef) ou les services (ex. : administration de réseaux, développement touristique). Après analyse des résultats 2000–2001[19], il ressort que ce sont plus de 7 participants sur 10 qui ont bénéficié d'une formation dans une profession affichant des débouchés supérieurs à la moyenne et 2 sur 10 dans une situation comparable à la moyenne.

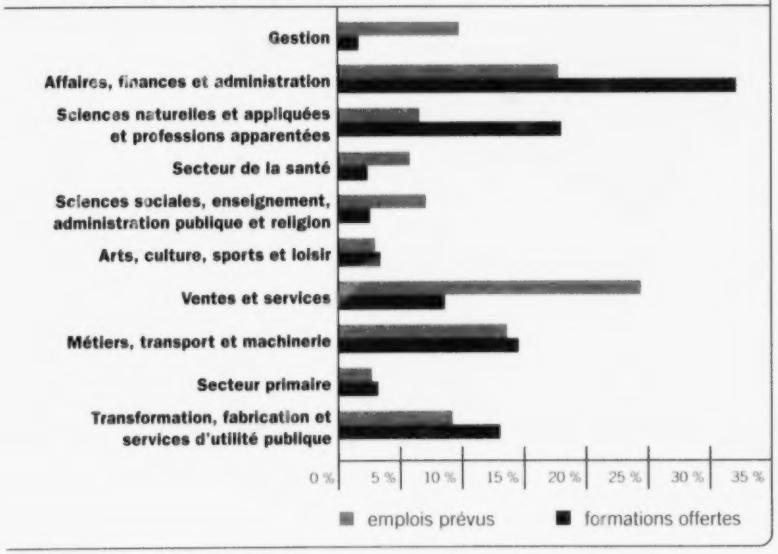
Perspectives d'emploi	Part relative des participants en formation	Exemple de professions visées par les formations
Plus favorables	7,7 %	Programmeur, analyste de système
Favorables	16,8 %	Réparateur de matériel de télécommunication, vérificateur et comptable
Acceptables	50,7 %	Électronicien, agent financier
Restreintes	20,5 %	Auxiliaire médical, chef, technicien en aménagement
Plus restreintes	2,6 %	Conducteur de machine d'abattage, électricien
Sans diagnostic	1,7 %	Directeur financier
Total	100,0 %	

17 Voir note page 15.
18 Voir note page 15.
19 Voir *Analyse des formations spécialisées soutenues en 2000-2001*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, août 2001.

Les formations offertes l'ont été dans un vaste rayon de professions (près de 150) afin de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, notamment en tenant compte des besoins de main-d'œuvre et des effectifs disponibles. On observe des efforts marqués dans les professions liées aux *Affaires, aux finances et l'administration,* aux *Sciences naturelles et appliquées* ainsi qu'aux *Métiers, transport et machinerie.* Quoique également significatif, le soutien dans les professions rattachées aux *Ventes et aux services* ainsi qu'à la *Gestion* a été moindre que la part relative de l'emploi dans ces professions.

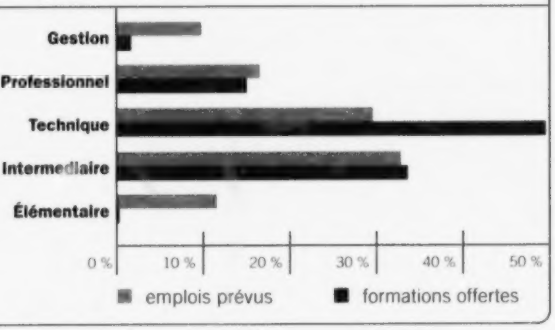
Une attention particulière a été portée à des formations sur les technologies de l'information en raison de la forte demande des employeurs pour une main-d'œuvre possédant ce type de qualification. En 2000–2001, Emploi-Québec a payé plus de 53 M$[20] pour des cours portant sur différents volets des technologies de l'information.

Part relative de l'emploi et des formations offertes selon les grands groupes de professions, ensemble du Québec en 2000



Les formations soutenues par Emploi-Québec ont favorisé les niveaux de compétences visant à occuper un emploi *Technique* ou *Intermédiaire.* La présence d'une main-d'œuvre de plus en plus scolarisée sortant du réseau de l'enseignement et le développement des nouvelles technologies exigent des chômeurs voulant occuper ces postes, qu'ils accroissent leurs compétences pour être compétitifs[21]. Ce qui explique aussi que les formations soutenues menant à des professions d'un niveau de compétences *Élémentaire* ont été considérablement moindres que la part de ces professions dans l'emploi.

Part relative de l'emploi et des formations offertes selon les niveaux de compétences, ensemble du Québec en 2000



20 Données partielles.

21 Voir *Tendances du marché du travail au Québec,* Direction de la Planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, novembre 1999.

Le taux d'emploi en formation générale et autres

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation, autre que professionnelle ou technique
Cible	25,6 %
Résultats	46,9 %[22]

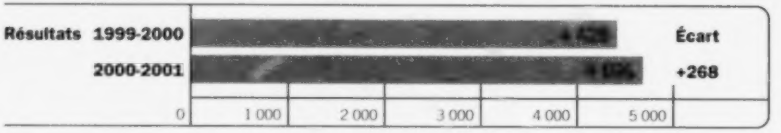
Parmi les personnes soutenues dans leur projet de formation, 31 000 l'étaient dans le cadre d'une formation autre que professionnelle ou technique. Ces formations visent principalement à développer les compétences de base (ex. : lecture, écriture, calcul, résolution de problème) pour les personnes ayant une faible scolarité qui souhaitent occuper un métier semi-spécialisé ou non spécialisé ou pour se préparer à une formation ultérieure. Des personnes ayant terminé leur plan d'action au cours de l'année dont la composante principale était une formation autre que professionnelle et technique, 46,9 % ont occupé ou occupaient un emploi après l'intervention.

Les examens de qualification

Indicateur	Nombre d'examens de qualification administrés dans les métiers réglementés
Cible	Entrée continue
Résultats	4 696

Cet indicateur recense le nombre d'examens administrés à des apprentis des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés, soit des travailleurs soumis à une réglementation adoptée ou reconnue en vertu de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., F-5). Les examens de qualification administrés concernent les métiers réglementés tels que : électricien, inspecteur en appareil sous pression, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de machines fixes, préposé au gaz, soudeur sur les appareils sous pression et tuyauteur.

Les 4 696 examens de qualification administrés en 2000–2001 représentent une hausse de 6 % par rapport à 1999–2000.



22 Voir note page 15

Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

Le chômage de longue durée tend à être concentré dans des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux élevés. La stratégie de développement économique du gouvernement du Québec « Objectif emploi » mentionne un certain nombre de groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels Emploi-Québec doit apporter une attention particulière.

Les mesures de longue durée

Indicateur	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères des personnes à risque élevé de chômage de longue durée
Cible	75 %
Résultats	57 %

Pour être efficientes, les mesures de plus longue durée, donc impliquant des investissements plus importants, devraient être surtout utilisées pour les personnes dont les difficultés d'insertion sont les plus fortes. Cet indicateur est obtenu en divisant le nombre de personnes à risque élevé de chômage de longue durée qui bénéficient d'une intervention de longue durée, par le nombre total de personnes bénéficiant de ce type d'intervention. Les mesures *Formation, Projets de préparation à l'emploi, Subventions salariales, Soutien au travail autonome* sont notamment concernées. On entend par chômage de longue durée une période de plus de 12 mois consécutifs. Certaines caractéristiques susceptibles d'entraîner un chômage prolongé ont été repérées pour l'ensemble des régions, notamment un faible niveau de scolarité ou de qualification professionnelle.

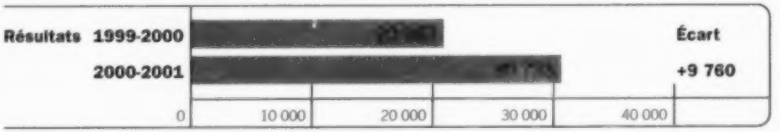
Les responsables de famille monoparentale rejoints

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale
Cible	25 516
Résultats	30 723
Taux d'atteinte	120 %

L'indicateur relatif aux nouveaux participants responsables de famille monoparentale prend en considération le statut effectif à la première participation de l'année. Avec 30 723 nouveaux participants dans cette catégorie, le résultat prévu a été dépassé de 20 %.

Les personnes responsables de famille monoparentale ont davantage bénéficié d'un soutien afin de terminer une formation générale ou post-secondaire. De plus, bon nombre de projets d'insertion et d'économie sociale visaient à favoriser le développement de l'employabilité et l'intégration à l'emploi des femmes responsables d'une famille monoparentale.

Par rapport à 1999–2000, on observe une augmentation de près de 10 000 responsables de famille monoparentale ayant participé aux activités d'Emploi-Québec.



Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale

Indicateur	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	31,1 %
Résultats	38,9 %[23]

Le taux d'emploi met en relation, le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec, avec le nombre de personnes qui ont terminé l'intervention. Cet indicateur a été mis en oeuvre en 2000–2001. La cible, quoique fondée sur des résultats effectifs en 1999, a été établie à titre indicatif pour cette première année. Ainsi, parmi les responsables de famille monoparentale qui ont terminé leur plan d'action, 38,9 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite.

23 Voir note page 15.

Le taux d'emploi en formation générale et autres

Indicateur	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation, autre que professionnelle ou technique
Cible	25,6 %
Résultats	46,9 %

Parmi les personnes soutenues dans leur projet de formation, 31 000 l'étaient dans le cadre d'une formation autre que professionnelle ou technique. Ces formations visent principalement à développer les compétences de base (ex. : lecture, écriture, calcul, résolution de problème) pour les personnes ayant une faible scolarité qui souhaitent occuper un métier semi-spécialisé ou non spécialisé ou pour se préparer à une formation ultérieure. Des personnes ayant terminé leur plan d'action au cours de l'année dont la composante principale était une formation autre que professionnelle et technique, 46,9 % ont occupé ou occupaient un emploi après l'intervention.

Les examens de qualification

Indicateur	Nombre d'examens de qualification administrés dans les métiers réglementés
Cible	Entrée continue
Résultats	4 696

Cet indicateur recense le nombre d'examens administrés à des apprentis des programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés, soit des travailleurs soumis à une réglementation adoptée ou reconnue en vertu de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., F-5). Les examens de qualification administrés concernent les métiers réglementés tels que : électricien, inspecteur en appareil sous pression, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de machines fixes, préposé au gaz, soudeur sur les appareils sous pression et tuyauteur.

Les 4 696 examens de qualification administrés en 2000-2001 représentent une hausse de 6 % par rapport à 1999-2000.

Résultats			Écart
1999-2000		4 428	
2000-2001		4 696	+268

Le chômage de longue durée tend à être concentré dans des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux élevés. La stratégie de développement économique du gouvernement du Québec « Objectif emploi » mentionne un certain nombre de groupes défavorisés sur le plan de l'emploi auxquels Emploi-Québec doit apporter une attention particulière.

Les mesures de longue durée

Indicateur	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères des personnes à risque élevé de chômage de longue durée
Cible	75 %
Résultats	57 %

Pour être efficientes, les mesures de plus longue durée, donc impliquant des investissements plus importants, devraient être surtout utilisées pour les personnes dont les difficultés d'insertion sont les plus fortes. Cet indicateur est obtenu en divisant le nombre de personnes à risque élevé de chômage de longue durée qui bénéficient d'une intervention de longue durée, par le nombre total de personnes bénéficiant de ce type d'intervention. Les mesures *Formation, Projets de préparation à l'emploi, Subventions salariales, Soutien au travail autonome* sont notamment concernées. On entend par chômage de longue durée une période de plus de 12 mois consécutifs. Certaines caractéristiques susceptibles d'entraîner un chômage prolongé ont été repérées pour l'ensemble des régions, notamment un faible niveau de scolarité ou de qualification professionnelle.

Les responsables de famille monoparentale rejoints

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec responsables de famille monoparentale
Cible	25 516
Résultats	30 723
Taux d'atteinte	120 %

L'indicateur relatif aux nouveaux participants responsables de famille monoparentale prend en considération le statut effectif à la première participation de l'année. Avec 30 723 nouveaux participants dans cette catégorie, le résultat prévu a été dépassé de 20 %.

Les personnes responsables de famille monoparentale ont davantage bénéficié d'un soutien afin de terminer une formation générale ou post-secondaire. De plus, bon nombre de projets d'insertion et d'économie sociale visaient à favoriser le développement de l'employabilité et l'intégration à l'emploi des femmes responsables d'une famille monoparentale.

Par rapport à 1999-2000, on observe une augmentation de près de 10 000 responsables de famille monoparentale ayant participé aux activités d'Emploi-Québec.

Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale

Indicateur	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	31,1 %
Résultats	38,9 %

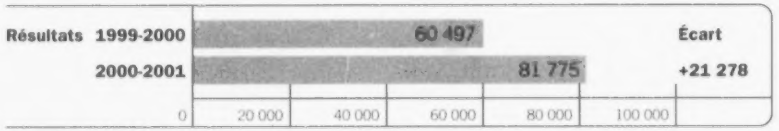
Le taux d'emploi met en relation, le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi à la suite de l'intervention d'Emploi-Québec, avec le nombre de personnes qui ont terminé l'intervention. Cet indicateur a été mis en œuvre en 2000-2001. La cible, quoique fondée sur des résultats effectifs en 1999, a été établie à titre indicatif pour cette première année. Ainsi, parmi les responsables de famille monoparentale qui ont terminé leur plan d'action, 38,9 % ont occupé ou occupaient un emploi par la suite.

Les jeunes aidés par Emploi-Québec

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans
Cible	76 110
Résultats	81 775
Taux d'atteinte	107 %

Des engagements ont été pris afin d'aider les jeunes à s'intégrer au marché du travail. En 2000-2001, on comptait 81 775 nouveaux jeunes participants, soit 7 % de plus que l'objectif visé. Les jeunes ont davantage bénéficié d'un soutien afin de terminer leur formation générale au secondaire et/ou d'acquérir une formation professionnelle au secondaire. Ils ont pu également participer à l'un des projets dans le cadre du volet *Jeunes volontaires* de la mesure *Projets de préparation à l'emploi*.

On observe une hausse de plus de 21 000 participants chez cette clientèle comparativement à 1999-2000.



Le taux d'emploi des jeunes

Indicateur	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	35,6 %
Résultats	47,2 %[24]

Le taux d'emploi met en relation, le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi suite à l'intervention d'Emploi-Québec, avec le nombre total de personnes qui ont terminé l'intervention. Cet indicateur a été utilisé d'abord en 2000-2001. La cible, quoique fondée sur des résultats effectifs en 1999, a été établie à titre indicatif pour cette première année. Ainsi, 47,2 % des jeunes qui ont terminé leur plan d'action ont occupé ou occupaient un emploi.

24. Voir note page 15.

Contribuer à la réduction des coûts des régimes d'indemnisation du chômage par l'insertion durable en emploi des prestataires

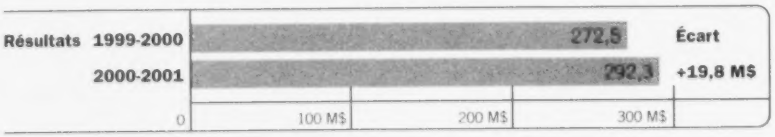
On compte chaque mois plus de 500 000 prestataires et des dépenses au titre des prestations régulières de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, de plus de 4 milliards de dollars en 2000–2001. Le vieillissement de la population laisse présager un alourdissement progressif du fardeau qu'auront à supporter les travailleurs en emploi pour le financement des programmes de santé et des programmes sociaux dont dépendront un nombre croissant de personnes. Emploi-Québec doit à cet égard intervenir pour intégrer de façon durable au marché du travail les prestataires d'indemnisation du chômage, ce qui permet de donner à l'État une plus grande marge de manœuvre.

La somme des prestations non versées aux régimes d'indemnisation du chômage

Indicateur	Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi (M$)
Cible	362,4
Résultats	292,3
Taux d'atteinte	81 %

Cet indicateur renvoie à la somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant le retour en emploi. Le résultat est calculé en additionnant l'incidence financière des sorties du Programme d'assistance-emploi, de la déclaration de revenus de travail et de la réduction de l'aide accordée aux participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. À cela s'ajoutent les prestations payables à des prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ne l'ont pas été en raison d'un retour au travail après une intervention d'Emploi-Québec.

Les sommes non versées en 2000–2001 ont atteint 292,3 M$, soit une hausse de 7 % par rapport à 1999–2000. De la somme globale, 176,1 M$ proviennent de l'assurance-emploi et 116,2M$, de l'assistance-emploi.

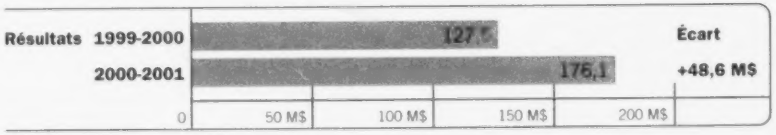


Les prestations non versées par l'assurance-emploi

Indicateur	Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M$)
Cible	162,2
Résultats	176,1
Taux d'atteinte	109 %

Cet indicateur est calculé en faisant la somme des prestations payables à des prestataires actifs qui ne l'ont pas été en raison d'un retour au travail, à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Des 61 040 prestataires de l'assurance-emploi qui ont effectué un retour en emploi au cours de l'année, à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec, 50 010 recevaient des prestations avant de participer à une mesure active d'Emploi-Québec. Les prestations non versées à ces derniers suite à leur retour en emploi s'établissaient à 176,1 M$, soit en moyenne 3 500 $ par personne[25]. La cible de 162,2 M$ en sommes non versées a été dépassée. Le résultat obtenu dénote une progression de 38 % par rapport à l'année précédente. Ce gain s'explique par la hausse des personnes en début de prestations référées à Emploi-Québec par les Centres de ressources humaines Canada.



25. Cette moyenne tient compte des 9 067 prestataires en emploi après la fin de leurs prestations qui ne génèrent pas d'économie.

Des jeunes aidés par Emploi-Québec

Indicateur	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec de moins de 30 ans
Cible	76 110
Résultats	81 775
Taux d'atteinte	107 %

Des engagements ont été pris afin d'aider les jeunes à s'intégrer au marché du travail. En 2000-2001, on comptait 81 775 nouveaux jeunes participants, soit 7 % de plus que l'objectif visé. Les jeunes ont davantage bénéficié d'un soutien afin de terminer leur formation générale au secondaire et/ou d'acquérir une formation professionnelle au secondaire. Ils ont pu également participer à l'un des projets dans le cadre du volet *Jeunes volontaires* de la mesure *Projets de préparation à l'emploi*.

On observe une hausse de plus de 21 000 participants chez cette clientèle comparativement à 1999-2000.

Le taux d'emploi des jeunes

Indicateur	Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
Cible	35,6 %
Résultats	47,2 %

Le taux d'emploi met en relation, le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi suite à l'intervention d'Emploi-Québec, avec le nombre total de personnes qui ont terminé l'intervention. Cet indicateur a été utilisé d'abord en 2000-2001. La cible, quoique fondée sur des résultats effectifs en 1999, a été établie à titre indicatif pour cette première année. Ainsi, 47,2 % des jeunes qui ont terminé leur plan d'action ont occupé ou occupaient un emploi.

On compte chaque mois plus de 500 000 prestataires et des dépenses au titre des prestations régulières de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi, de plus de 4 milliards de dollars en 2000-2001. Le vieillissement de la population laisse présager un alourdissement progressif du fardeau qu'auront à supporter les travailleurs en emploi pour le financement des programmes de santé et des programmes sociaux dont dépendront un nombre croissant de personnes. Emploi-Québec doit à cet égard intervenir pour intégrer de façon durable au marché du travail les prestataires d'indemnisation du chômage, ce qui permet de donner à l'État une plus grande marge de manœuvre.

La somme des prestations non versées aux régimes d'indemnisation du chômage

Indicateur	Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi (M$)
Cible	362,4
Résultats	292,3
Taux d'atteinte	81 %

Cet indicateur renvoie à la somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant le retour en emploi. Le résultat est calculé en additionnant l'incidence financière des sorties du Programme d'assistance-emploi, de la déclaration de revenus de travail et de la réduction de l'aide accordée aux participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. À cela s'ajoutent les prestations payables à des prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ne l'ont pas été en raison d'un retour au travail après une intervention d'Emploi-Québec.

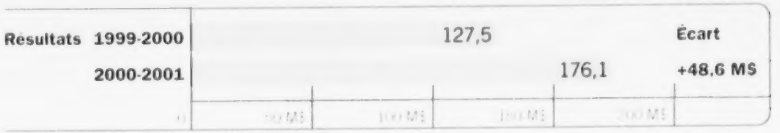
Les sommes non versées en 2000-2001 ont atteint 292,3 M$, soit une hausse de 7 % par rapport à 1999-2000. De la somme globale, 176,1 M$ proviennent de l'assurance-emploi et 116,2M$, de l'assistance-emploi.

Les prestations non versées par l'assurance-emploi

Indicateur	Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M$)
Cible	162,2
Résultats	176,1
Taux d'atteinte	109 %

Cet indicateur est calculé en faisant la somme des prestations payables à des prestataires actifs qui ne l'ont pas été en raison d'un retour au travail, à la suite d'une intervention reconnue aux fins de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Des 61 040 prestataires de l'assurance-emploi qui ont effectué un retour en emploi au cours de l'année, à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec, 50 010 recevaient des prestations avant de participer à une mesure active d'Emploi-Québec. Les prestations non versées à ces derniers suite à leur retour en emploi s'établissaient à 176,1 M$, soit en moyenne 3 500 $ par personne[1]. La cible de 162,2 M$ en sommes non versées a été dépassée. Le résultat obtenu dénote une progression de 38 % par rapport à l'année précédente. Ce gain s'explique par la hausse des personnes en début de prestations référées à Emploi-Québec par les Centres de ressources humaines Canada.



Les prestations non versées par l'assistance-emploi

Indicateur	Prestations non versées par l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M$)
Cible	200,2
Résultats	116,2
Taux d'atteinte	58 %

La somme des prestations non versées par l'assistance-emploi est calculée en additionnant l'impact monétaire des revenus de travail, des sorties de l'aide et des réductions de prestations recensées lorsqu'une aide a été apportée à un prestataire de l'assistance-emploi par Emploi-Québec.

À ce titre, plus de 47 000 prestataires sont sortis de l'aide ou ont déclaré des revenus de travail suite à une activité d'Emploi-Québec. Ces prestataires ainsi que ceux ayant fait l'objet d'une réduction d'aide ont généré des économies de l'ordre de 116,2 M$ à l'assistance-emploi. L'atteinte partielle de la cible s'explique entre autres par la baisse du nombre de prestataires de l'assistance-emploi, sans contrainte au travail, et par l'alourdissement de la problématique de la clientèle touchée, qui a retardé son insertion en emploi. En effet, on observe des baisses successives chez cette clientèle au cours des dernières années. Environ 192 000 adultes sont actuellement prestataires de l'assistance-emploi, soit 82 000 de moins qu'en 1993. S'ajoute à ce phénomène l'accroissement du nombre des prestataires n'ayant pas d'expérience de travail depuis plus de cinq ans. Ces derniers sont passés de 58 000 à près de 79 000 depuis 1993, soit une augmentation de plus de 36 %. Ils éprouvent davantage de difficultés à obtenir un emploi et génèrent donc moins de sorties de l'assistance-emploi.

Par ailleurs, le résultat ne traduit pas l'ensemble des éléments prévus dans la cible. Ainsi, la cible de 200,2 M$ attendus en prestations non versées comporte un objectif de 9,9 M$ pour la prévention du passage des prestataires de l'assurance-emploi vers l'assistance-emploi, dont il n'est pas possible de rendre compte actuellement.

La croissance économique est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté. Cette croissance est largement déterminée par la capacité des employeurs à s'adapter au changement, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Emploi-Québec doit soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre québécoise, notamment dans le cadre des responsabilités que lui confèrent la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et le *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*.

Emploi-Québec dispose aussi, dans le cadre de la mesure *Concertation pour l'emploi*, d'un outil pour contribuer à résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises d'un même secteur d'activité économique. Ainsi les comités sectoriels, par la mobilisation des entreprises, des travailleuses et travailleurs et une connaissance approfondie du marché du travail, sont un moyen privilégié de bien connaître les problèmes de main-d'œuvre et de proposer des solutions.

Les comités sectoriels financés par Emploi-Québec sont composés de représentants d'employeurs et de travailleurs d'un secteur industriel donné et ils ont pour mandat principal d'assurer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et compétitive favorisant l'essor de leur industrie. Ainsi, les dirigeants d'entreprises peuvent bénéficier d'informations stratégiques découlant des travaux du comité sectoriel, profiter des diagnostics sectoriels de main-d'œuvre et disposer des guides ou outils de gestion des ressources humaines qui sont mis à leur disposition dans leur secteur, notamment en matière de profils de compétences et d'équité salariale. Les entreprises, par l'action des comités sectoriels, peuvent également être appelées à participer à la révision des programmes de formation du ministère de l'Éducation du Québec, à la définition des enjeux liés à la relève, ainsi qu'à l'élaboration de stratégies du secteur qui peuvent contribuer au développement des entreprises.

Les entreprises aidées par les mesures actives

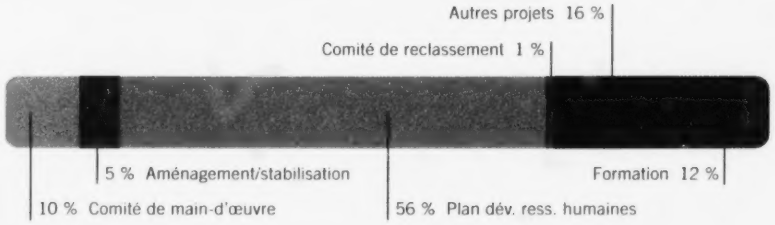
Indicateur	**Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives**
Cible	2 800
Résultats	3 078
Taux d'atteinte	110 %

Cet indicateur recense le nombre d'entreprises bénéficiant d'une intervention dans le cadre du volet employeur de la *mesure Formation* et des volets suivants de la mesure *Concertation pour l'emploi* : comité de main-d'œuvre, comité de reclassement, aménagement et réduction du temps de travail, planification et développement des ressources humaines, projets de stabilisation en emploi et autres projets. Cet indicateur ne prend en considération que les activités qui ont eu une incidence budgétaire au cours de l'année.

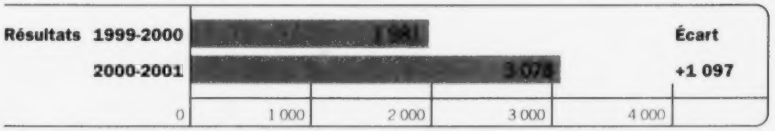
L'objectif visé en 2000–2001 fixait le nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active à 2 800. Cet objectif a été réalisé, le résultat obtenu s'établissant à 3 078. Ce nombre correspond à une hausse de 55 % par rapport à 1999–2000.

Les services aux employeurs les plus utilisés visaient l'établissement des besoins de développement des ressources humaines. Dans le cas des formations soutenues, il s'agissait en grande partie de projets majeurs ou de projets provenant de la table métropolitaine. On note que la majorité des interventions étaient menées auprès d'entreprises privées, les organismes à but non lucratif représentant environ 30 % des cas.

Répartition des types d'interventions auprès des entreprises nouvellement aidées



Parmi les entreprises aidées, une série de *projets d'envergure* ont favorisé la création de plus de 1 830 emplois et le maintien en emploi de 1 500 travailleurs. D'autres *projets majeurs* auprès d'organismes sans but lucratif ont favorisé la création de plus de 2 070 emplois et le maintien en emploi de 4 450 personnes, notamment dans les secteurs de la forêt et du meuble.



La croissance économique est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté. Cette croissance est largement déterminée par la capacité des employeurs à s'adapter au changement, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Emploi-Québec doit soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre québécoise, notamment dans le cadre des responsabilités que lui confèrent la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et le *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*.

Emploi-Québec dispose aussi, dans le cadre de la mesure *Concertation pour l'emploi*, d'un outil pour contribuer à résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises d'un même secteur d'activité économique. Ainsi les comités sectoriels, par la mobilisation des entreprises, des travailleuses et travailleurs et une connaissance approfondie du marché du travail, sont un moyen privilégié de bien connaître les problèmes de main-d'œuvre et de proposer des solutions.

Les comités sectoriels financés par Emploi-Québec sont composés de représentants d'employeurs et de travailleurs d'un secteur industriel donné et ils ont pour mandat principal d'assurer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et compétitive favorisant l'essor de leur industrie. Ainsi, les dirigeants d'entreprises peuvent bénéficier d'informations stratégiques découlant des travaux du comité sectoriel, profiter des diagnostics sectoriels de main-d'œuvre et disposer des guides ou outils de gestion des ressources humaines qui sont mis à leur disposition dans leur secteur, notamment en matière de profils de compétences et d'équité salariale. Les entreprises, par l'action des comités sectoriels, peuvent également être appelées à participer à la révision des programmes de formation du ministère de l'Éducation du Québec, à la définition des enjeux liés à la relève, ainsi qu'à l'élaboration de stratégies du secteur qui peuvent contribuer au développement des entreprises.

Les entreprises aidées par les mesures actives

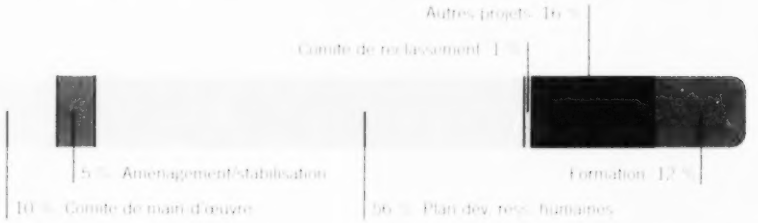
Indicateur	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives
Cible	2 800
Résultats	3 078
Taux d'atteinte	110 %

Cet indicateur recense le nombre d'entreprises bénéficiant d'une intervention dans le cadre du volet employeur de la *mesure Formation* et des volets suivants de la mesure *Concertation pour l'emploi* : comité de main-d'œuvre, comité de reclassement, aménagement et réduction du temps de travail, planification et développement des ressources humaines, projets de stabilisation en emploi et autres projets. Cet indicateur ne prend en considération que les activités qui ont eu une incidence budgétaire au cours de l'année.

L'objectif visé en 2000-2001 fixait le nombre d'entreprises nouvellement aidées par une mesure active à 2 800. Cet objectif a été réalisé, le résultat obtenu s'établissant à 3 078. Ce nombre correspond à une hausse de 55 % par rapport à 1999-2000.

Les services aux employeurs les plus utilisés visaient l'établissement des besoins de développement des ressources humaines. Dans le cas des formations soutenues, il s'agissait en grande partie de projets majeurs ou de projets provenant de la table métropolitaine. On note que la majorité des interventions étaient menées auprès d'entreprises privées, les organismes à but non lucratif représentant environ 30 % des cas.

Répartition des types d'interventions auprès des entreprises nouvellement aidées



Parmi les entreprises aidées, une série de *projets d'envergure* ont favorisé la création de plus de 1 830 emplois et le maintien en emploi de 1 500 travailleurs. D'autres *projets majeurs* auprès d'organismes sans but lucratif ont favorisé la création de plus de 2 070 emplois et le maintien en emploi de 4 450 personnes, notamment dans les secteurs de la forêt et du meuble.

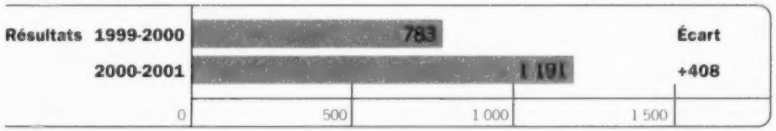
Résultats	1999-2000	1 981	Écart
	2000-2001	3 078	+1 097

Par ailleurs, on estime à 40 000 le nombre d'entreprises qui ont pu bénéficier de services-conseils tels qu'un pré-diagnostic offert par les agents aux entreprises, sans compter les entreprises rejointes par les services assistés de prise d'offres d'emploi.

Les ententes de qualification

Indicateur	Nombre de nouvelles ententes de qualification
Cible	1 150
Résultats	1 191
Taux d'atteinte	104 %

Cet indicateur consigne l'ensemble des ententes relatives au Régime de qualification cosignées par l'apprenti, l'employeur et le représentant d'Emploi-Québec, débutées dans l'année financière. En 2000–2001, 1 191 nouvelles ententes de qualification ont été signées, ce qui porte à 104 % le taux d'atteinte de la cible. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'ententes signées a progressé de 52 %.



La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Entrée en vigueur en 1996, cette loi a pour objectif principal d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre et ainsi, de favoriser l'emploi. Elle prévoit que tout employeur dont la masse salariale est de plus de 250 000 $ est tenu de consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale au développement de la formation de ses employés, y compris les apprentis et les stagiaires qu'il accueille. À défaut pour lui de se conformer à cette obligation, la somme non investie est versée au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

Le ministère du Revenu du Québec gère la portion fiscale du Fonds national. L'administration de ce fonds relève pour sa part de la Commission des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec.

Les données les plus récentes à l'égard de la participation des employeurs assujettis à la Loi sont relatives à l'année civile 1999. Il s'agissait de la deuxième année au cours de laquelle tous les employeurs ayant une masse salariale supérieure à 250 000 $ étaient assujettis. Les données révèlent que près des trois quarts des employeurs ont une masse salariale inférieure à 1 M$. Ainsi, c'est dans la catégorie des PME que l'on retrouve le plus grand nombre d'employeurs assujettis à la Loi.

Depuis 1996, 4,3 milliards de dollars ont été investis en formation par les employeurs assujettis. Bien que la perspective historique soit limitée, les données présentent la tendance suivante : plus la masse salariale est grande, plus le ratio des dépenses de formation sur la masse salariale est élevé. On remarque aussi une tendance à la hausse de ce ratio entre les années 1998 et 1999.

Données relatives aux dossiers conciliés des employeurs assujettis à la Loi — 1998, 1999

Année/ catégorie masse salariale	Nombre d'employeurs	Masse salariale (milliards $)	Dépenses de formation (millions $)	Dépenses de formation par rapport à la masse salariale	Employeurs ayant fait au moins 1 % de dépenses de formation	Versements au FNFMO	
						Nombre d'employeurs	Montant (millions $)
Total 1998	**30 429**	**70,8**	**1 084,9**	**1,53 %**	**74 %**	**7 915**	**31,3**
(1 M$ et +)	9 335	60,6	968,8	1,60 %	86 %	1 371	13,1
500 000 $ à 1 M$	8 069	5,6	67,0	1,19 %	75 %	2 012	7,5
250 000 $ à 500 000 $	13 025	4,6	49, 1	1,07 %	65 %	4 532	10,7
Total 1999	**32 605**	**74,9**	**1 165,8**	**1,56 %**	**77 %**	**7 621**	**31,8**
(1 M$ et +)	9 784	63,9	1 033,6	1,62 %	88 %	1 168	13,3
500 000 $ à 1 M$	8 667	6,1	75,8	1,25 %	78 %	1 873	7,9
250 000 $ à 500 000 $	14 154	5,0	56,4	1,13 %	68 %	4 580	10,6

Source : Fichiers du ministère du Revenu du Québec (MRQ), compilation Emploi-Québec, Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (données arrondies)

On constate également que plus la masse salariale est élevée, plus nombreux sont les employeurs qui se conforment à la Loi en effectuant des dépenses de formation supérieures à 1 % de leur masse salariale. En 1998, la proportion d'employeurs ayant réalisé des dépenses de formation supérieures à 1 % passe de 65 % pour les employeurs dont la masse salariale se situe entre 250 000 et 500 000, à 86 % pour ceux dont la masse salariale était supérieure à 1 M$. On assiste au même phénomène en 1999.

Toutes tranches de masse salariale confondues, 77 % des employeurs assujettis ont rempli leur obligation légale en investissant au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation comparativement à 74 % en 1998.

On observe une légère hausse du ratio *Dépenses de formation / Masse salariale* entre 1997 et 1998. En 1999, bien que modeste, la poursuite de la hausse porte le ratio à 1,56 %. Nous pouvons remarquer également que cette évolution s'est produite dans chacune des tranches de masse salariale.

Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)

Mis en place le 1er janvier 1996, le Fonds national fait la promotion et soutient financièrement des actions de formation de la main-d'œuvre et des initiatives prises en ce domaine en vertu du plan d'affectation annuel. Ce plan est défini par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par le ministre responsable de l'emploi.

Le Fonds est alimenté par les cotisations des entreprises assujetties qui n'ont pas réalisé des activités de formation admissibles équivalant à 1 % de leur masse salariale. Pour la période allant de 1996 à 2000, les versements des entreprises totalisent jusqu'à maintenant 136,7 M$. Les orientations suivantes visaient à soutenir les interventions auprès des employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre :*

- Soutenir financièrement la formation d'employés dont les *compétences de base* sont insuffisantes pour qu'ils exercent leur emploi ou puissent faire face aux changements dans leur organisation.
- Élaborer des *stratégies et des outils de formation.*
- Apporter l'aide financière et technique requise pour la formation des formateurs engagés à même les ressources internes de l'établissement d'un employeur pour la formation de ses employés.
- Appuyer la *promotion de la formation* et la *recherche sur des pratiques* découlant de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.*
- Favoriser le développement de *l'intervention sectorielle* en matière de formation de la main-d'œuvre.

Le bilan de la mise en œuvre du plan d'affectation des ressources du *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* 2000–2001 indiquait que des subventions de l'ordre de 45,5 M$ ont été octroyées pour la réalisation de 1 005 projets. En outre, un taux d'admissibilité des projets de 94 % était observé.

Les projets ont été reçus de manière continue tout au long de l'exercice. L'analyse des demandes de subvention a été effectuée à partir d'une grille d'évaluation qui respectait les critères énoncés au plan d'affectation 2000–2001. Trois de ces critères étaient communs à toutes les orientations, soit la pertinence du projet, le caractère mesurable des résultats et la présentation d'un plan de réalisation. D'autres critères étaient propres à l'une ou l'autre des orientations.

Les ressources financières ont été attribuées sous forme de subventions. Les employeurs assujettis à la Loi, les associations d'employeurs ou de travailleurs, les organisations communautaires, les comités sectoriels et les comités aviseurs pouvaient soumettre des projets. La répartition des projets subventionnés est décrite ci-dessous.

Données relatives aux projets acceptés au FNFMO, 2000–2001

Orientations	Subventions attribuées	% du total	Nombre de projets acceptés	% du Total
Compétences de base	33 475 291 $	73,5 %	619	61,6 %
Stratégie et outils de formation	7 151 611 $	15,7 %	198	19,7 %
Formation des formateurs	3 861 244 $	8,5 %	183	18,2 %
Promotion et recherche	662 625 $	1,5 %	1	0,1 %
Intervention sectorielle	369 000 $	0,8 %	4	0,4 %
Total	45 519 771 $	100 %	1 005	100 %

Données en date du 1er juin 2001

Par ailleurs, on estime à 40 000 le nombre d'entreprises qui ont pu bénéficier de services-conseils tels qu'un pré-diagnostic offert par les agents aux entreprises, sans compter les entreprises rejointes par les services assistés de prise d'offres d'emploi.

Les ententes de qualification

Indicateur	Nombre de nouvelles ententes de qualification
Cible	1 150
Résultats	1 191
Taux d'atteinte	104 %

Cet indicateur consigne l'ensemble des ententes relatives au Régime de qualification cosignées par l'apprenti, l'employeur et le représentant d'Emploi-Québec, débutées dans l'année financière. En 2000-2001, 1 191 nouvelles ententes de qualification ont été signées, ce qui porte à 104 % le taux d'atteinte de la cible. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'ententes signées a progressé de 52 %.

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre

Entrée en vigueur en 1996, cette loi a pour objectif principal d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre et ainsi, de favoriser l'emploi. Elle prévoit que tout employeur dont la masse salariale est de plus de 250 000 $ est tenu de consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale au développement de la formation de ses employés, y compris les apprentis et les stagiaires qu'il accueille. À défaut pour lui de se conformer à cette obligation, la somme non investie est versée au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

Le ministère du Revenu du Québec gère la portion fiscale du Fonds national. L'administration de ce fonds relève pour sa part de la Commission des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec.

Les données les plus récentes à l'égard de la participation des employeurs assujettis à la Loi sont relatives à l'année civile 1999. Il s'agissait de la deuxième année au cours de laquelle tous les employeurs ayant une masse salariale supérieure à 250 000 $ étaient assujettis. Les données révèlent que près des trois quarts des employeurs ont une masse salariale inférieure à 1 M$. Ainsi, c'est dans la catégorie des PME que l'on retrouve le plus grand nombre d'employeurs assujettis à la Loi.

Depuis 1996, 4,3 milliards de dollars ont été investis en formation par les employeurs assujettis. Bien que la perspective historique soit limitée, les données présentent la tendance suivante : plus la masse salariale est grande, plus le ratio des dépenses de formation sur la masse salariale est élevé. On remarque aussi une tendance à la hausse de ce ratio entre les années 1998 et 1999.

Données relatives aux dossiers conciliés des employeurs assujettis à la Loi — 1998, 1999

Année/ catégorie masse salariale	Nombre d'employeurs	Masse salariale (milliards $)	Dépenses de formation (millions $)	Dépenses de formation par rapport à la masse salariale	Employeurs ayant fait au moins 1 % de dépenses de formation	Versements au FNFMO	
						Nombre d'employeurs	Montant (millions $)
Total 1998	**30 429**	**70,8**	**1 084,9**	**1,53 %**	**74 %**	**7 915**	**31,3**
(1 M$ et +)	9 335	60,6	968,8	1,60 %	86 %	1 371	13,1
500 000 $ à 1 M$	8 069	5,6	67,0	1,19 %	75 %	2 012	7,5
250 000 $ à 500 000 $	13 025	4,6	49, 1	1,07 %	65 %	4 532	10,7
Total 1999	**32 605**	**74,9**	**1 165,8**	**1,56 %**	**77 %**	**7 621**	**31,8**
(1 M$ et +)	9 784	63,9	1 033,6	1,62 %	88 %	1 168	13,3
500 000 $ à 1 M$	8 667	6,1	75,8	1,25 %	78 %	1 873	7,9
250 000 $ à 500 000 $	14 154	5,0	56,4	1,13 %	68 %	4 580	10,6

On constate également que plus la masse salariale est élevée, plus nombreux sont les employeurs qui se conforment à la Loi en effectuant des dépenses de formation supérieures à 1 % de leur masse salariale. En 1998, la proportion d'employeurs ayant réalisé des dépenses de formation supérieures à 1 % passe de 65 % pour les employeurs dont la masse salariale se situe entre 250 000 et 500 000, à 86 % pour ceux dont la masse salariale était supérieure à 1 M$. On assiste au même phénomène en 1999.

Toutes tranches de masse salariale confondues, 77 % des employeurs assujettis ont rempli leur obligation légale en investissant au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation comparativement à 74 % en 1998.

On observe une légère hausse du ratio *Dépenses de formation / Masse salariale* entre 1997 et 1998. En 1999, bien que modeste, la poursuite de la hausse porte le ratio à 1,56 %. Nous pouvons remarquer également que cette évolution s'est produite dans chacune des tranches de masse salariale.

Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)

Mis en place le 1er janvier 1996, le Fonds national fait la promotion et soutient financièrement des actions de formation de la main-d'œuvre et des initiatives prises en ce domaine en vertu du plan d'affectation annuel. Ce plan est défini par la Commission des partenaires du marché du travail et approuvé par le ministre responsable de l'emploi.

Le Fonds est alimenté par les cotisations des entreprises assujetties qui n'ont pas réalisé des activités de formation admissibles équivalant à 1 % de leur masse salariale. Pour la période allant de 1996 à 2000, les versements des entreprises totalisent jusqu'à maintenant 136,7 M$. Les orientations suivantes visaient à soutenir les interventions auprès des employeurs assujettis à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* :

- Soutenir financièrement la formation d'employés dont les *compétences de base* sont insuffisantes pour qu'ils exercent leur emploi ou puissent faire face aux changements dans leur organisation.
- Élaborer des *stratégies et des outils de formation*.
- Apporter l'aide financière et technique requise pour la formation des formateurs engagés à même les ressources internes de l'établissement d'un employeur pour la formation de ses employés.
- Appuyer la *promotion de la formation* et la *recherche sur des pratiques* découlant de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.
- Favoriser le développement de *l'intervention sectorielle* en matière de formation de la main-d'œuvre.

Le bilan de la mise en œuvre du plan d'affectation des ressources du *Fonds national de formation de la main-d'œuvre* 2000-2001 indiquait que des subventions de l'ordre de 45,5 M$ ont été octroyées pour la réalisation de 1 005 projets. En outre, un taux d'admissibilité des projets de 94 % était observé.

Les projets ont été reçus de manière continue tout au long de l'exercice. L'analyse des demandes de subvention a été effectuée à partir d'une grille d'évaluation qui respectait les critères énoncés au plan d'affectation 2000-2001. Trois de ces critères étaient communs à toutes les orientations, soit la pertinence du projet, le caractère mesurable des résultats et la présentation d'un plan de réalisation. D'autres critères étaient propres à l'une ou l'autre des orientations.

Les ressources financières ont été attribuées sous forme de subventions. Les employeurs assujettis à la Loi, les associations d'employeurs ou de travailleurs, les organisations communautaires, les comités sectoriels et les comités aviseurs pouvaient soumettre des projets. La répartition des projets subventionnés est décrite ci-dessous.

Données relatives aux projets acceptés au FNFMO, 2000–2001

Orientations	Subventions attribuées	% du total	Nombre de projets acceptés	% du Total
Compétences de base	33 475 291 $	73,5 %	619	61,6 %
Stratégie et outils de formation	7 151 611 $	15,7 %	198	19,7 %
Formation des formateurs	3 861 244 $	8,5 %	183	18,2 %
Promotion et recherche	662 625 $	1,5 %	1	0,1 %
Intervention sectorielle	369 000 $	0,8 %	4	0,4 %
Total	**45 519 771 $**	**100 %**	**1 005**	**100 %**

Indicateur **Nombre de plaintes adressées au Bureau des renseignements et plaintes, selon le niveau de la plainte**

		Niveau 1		
Résultats	1999-2000		6 900	Écart
	2000-2001	1 750		-5 150
		Niveau 2		Écart
Résultats	1999-2000	2 051		
	2000-2001	1 014		-1 037

Avec l'adoption, en mai 2000, de la *Loi sur l'administration publique*, le gouvernement du Québec systématise la responsabilité des ministères et organismes à l'égard de l'amélioration de la qualité des services aux citoyens et à l'atteinte de résultats mesurables. L'une des manifestations de cette nouvelle culture est l'adoption d'une déclaration des services aux citoyens comprenant des engagements de qualité et des indicateurs pour en mesurer l'atteinte. Cette culture implique par ailleurs que les ressources soient investies pour obtenir les meilleurs résultats quant aux objectifs stratégiques tout en maintenant des services adaptés aux besoins des divers groupes de clientèle, d'où la recherche d'efficience.

Le traitement des plaintes

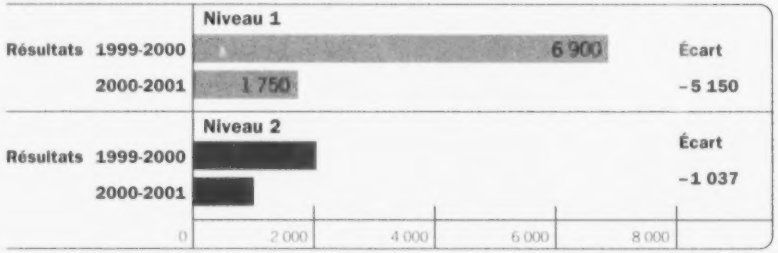
Indicateur	**Nombre de plaintes adressées au Bureau des renseignements et plaintes, selon le niveau de la plainte**
Cible	À suivre
Résultats	1 750 Niveau 1 1 014 Niveau 2

Le nombre élevé des plaintes en 1999-2000 était dû en grande partie à l'interruption temporaire de certaines activités de formation. La situation a rapidement été corrigée. L'objet des plaintes en 2000 a été, dans l'ordre, l'insatisfaction face aux services en général, les refus d'une demande de participation à la mesure de *Formation*, le soutien du revenu jugé inadéquat et la non-admissibilité au *Supplément de retour au travail*.

Les plaintes de niveau 1 sont traitées par des explications données directement au client par le Bureau des renseignements et plaintes (BRP). Les plaintes de niveau 2 exigent une recherche avant qu'une réponse téléphonique ou écrite puisse être fournie.

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, 1 750 plaintes de niveau 1 ont été traitées au Bureau des renseignements et plaintes, dont 347 ont été transférées au niveau 2[26]. Ces dernières ainsi que les cas directement traités au niveau 2 portent à 1 014 les plaintes qui ont nécessité une intervention auprès d'une direction locale, régionale ou centrale d'Emploi-Québec. On constate que le nombre de plaintes diminue après l'instauration de balises dans le cadre de l'application des mesures et services, ce qui tend à réduire les disparités régionales. L'analyse des plaintes soulève l'importance à accorder à l'amélioration du mode de communication entre les agents de l'assistance-emploi et les agents d'Emploi-Québec.

Si l'on considère que plus de 300 000 participations ont été amorcées au cours de l'année, toutes issues d'une décision sur le cheminement vers l'emploi, en plus des services universels, de la gestion des services de placement, on peut conclure que la qualité des services est satisfaisante pour la presque totalité des personnes rejointes.



26. On dénombrait 743 cas de niveau 1 qui ont été référés au niveau 2 en 1999-2000.

Études sur la satisfaction de la clientèle[27]

- 88 % des personnes qui se sont présentées à l'accueil ont été accueillies dans un délai égal ou inférieur à celui attendu.
- 66 % des personnes ont obtenu une rencontre dans un délai égal ou inférieur à celui attendu.
- Pour 99 % des personnes, autant l'entrevue d'évaluation que la participation se sont déroulées dans la langue de leur choix. À cet égard, 6 % des participations se sont faites en anglais.
- 89 % des personnes déclarent que l'information obtenue sur les modalités de participation a répondu à leurs besoins.
- 86 % des personnes déclarent que l'évaluation de leurs besoins a été effectuée de manière satisfaisante.
- 94 % des personnes se déclarent satisfaites des services reçus de l'agent d'aide durant leur participation.
- 80 % des personnes affirment que leur participation a répondu à leurs besoins.
- 91 % des personnes sont prêtes à recommander à une autre personne de participer à une mesure active offerte par le CLE.

Le coût moyen par personne en emploi

Indicateur	**Coût moyen par personne ayant occupé ou occupant un emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec**
Cible	À suivre
Résultats	7 100 $

Afin de se doter d'indicateurs d'efficience, Emploi-Québec a mené des travaux pour mesurer le coût moyen par personne en emploi. Cet indicateur met en relation le nombre de personnes ayant occupé ou occupant un emploi, avec les coûts des diverses activités destinées aux individus (i.e. soutien du revenu, intervenants externes, services directs et administration). Présenté pour la première fois en 2000–2001[28], il témoigne de l'effort qu'Emploi-Québec déploie pour assurer une saine gestion des ressources dont elle dispose tout en cherchant à améliorer les effets sur la situation d'emploi des personnes qu'elle aide. Il s'inscrit, au même titre que les indicateurs de repérage présentés précédemment, dans les informations supportant la reddition de comptes. Cependant, cet indicateur n'est pas ciblé.

Les dépenses rattachées à ces résultats au cours de l'année sont de l'ordre de 804,9 M$, soit 188,6 M$ en services directs et administration et 616,3M$ en intervenants externes et soutien du revenu. Le coût moyen par participant se situe à 3 000 $. En mettant les mêmes investissements en parallèle avec les 112 789 personnes ayant occupé ou occupant un emploi suite à une intervention, on estime donc à 7 100 $ le coût moyen par personne en emploi. Ce coût doit être mis en relation avec le fait qu'Emploi-Québec offre ses services en priorité aux personnes qui éprouvent des difficultés sérieuses d'insertion au marché du travail.

Le fait d'établir un historique de ces coûts permettra éventuellement de mieux soutenir la planification et la gestion des ressources.

27. Voir *Évaluation formative de huit mesures actives — Satisfaction des participantes et participants à l'égard des services offerts*, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, MESS, avril 2000.
28. Voir *Coût moyen par participant actif et par personne en emploi en 2000-2001*, Direction de la Planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, août 2001.

Le service en ligne visera à favoriser l'appariement des offres d'emplois et du profil professionnel des chercheurs d'emploi.

Comme nous l'indiquions en introduction de ce rapport, la conjoncture économique devrait demeurer favorable à l'intégration à l'emploi des chômeurs, malgré un ralentissement prévisible de la croissance économique. Aussi, en plus des milliers de Québécoises et de Québécois qui bénéficieront d'un soutien à la formation, d'un stage, d'un projet d'employabilité, nous anticipons une forte demande pour des services d'aide à la recherche d'emploi.

Le plan d'action 2001–2002 se situe dans la continuité des travaux amorcés en 2000–2001, tout en s'attardant aux éléments suivants[29] :

- La mise en place des services de placement en ligne accroîtra, pour les individus et les employeurs, l'accès à ce service pour lequel il était auparavant nécessaire de se rendre au CLE ou de recourir à un agent par voie téléphonique. Ce projet constitue la première phase du développement d'un service québécois de placement. Le service en ligne vise à favoriser l'appariement des offres d'emplois et du profil professionnel des chercheurs d'emploi, l'auto-inscription par l'individu de son profil et la recherche de candidats en mode libre-services par les employeurs.
- Dès le début de l'année, le programme *Contrat d'intégration au travail* pour les personnes handicapées a été pris en charge par Emploi-Québec. À cet effet, l'Office des personnes handicapées (OPHQ), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSS), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'Emploi-Québec ont convenu des modalités de transfert de ces activités qui rejoignent des milliers de personnes annuellement. Ce déploiement s'inscrit dans la stratégie d'Emploi-Québec pour soutenir les personnes handicapées dans leur démarche vers l'emploi. L'adaptation de certains services, la désignation de répondants régionaux et la formation du personnel constituent les principaux éléments de l'approche.
- Le gouvernement du Québec confirme dans son budget une série de mesures découlant de la *Stratégie de développement des régions ressources*. Emploi-Québec sera représenté dans chacun des comités de coordination dans les régions désignées et jouera un rôle majeur dans les dossiers de développement économique et de l'emploi. Ces efforts s'ajouteront à la mise en place d'une stratégie gouvernementale de lutte contre la pauvreté. Emploi-Québec entend renforcer ses initiatives auprès des plus démunis face au marché du travail, qu'il s'agisse des jeunes, des responsables de famille monoparentale, des personnes sous-scolarisées ou des personnes nouvellement arrivées au pays. Comme nous l'indiquent les études sur le vieillissement de la population, des efforts particuliers seront également consentis pour soutenir les travailleurs âgés.
- À la suite de l'adoption par la Commission des partenaires du marché du travail du cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, Emploi-Québec intensifiera le développement du programme d'apprentissage en milieu de travail en vue de sa mise en œuvre en avril 2002. Les travaux porteront, entre autres, sur la méthode d'élaboration de normes professionnelles par les comités sectoriels, sur l'élargissement du nombre de métiers dans le régime de qualification en même temps que leur intégration progressive dans le nouveau programme, le soutien au réseau pour la gestion locale et régionale, la mise sur pied d'un registre d'état et les développements informatiques requis.
- Sur le plan organisationnel, Emploi-Québec continuera à bonifier au cours de 2001–2002 son processus de planification, sa prestation de service et sa reddition de comptes tels que définis dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* votée à l'été 2000. L'adoption de la Convention de performance et d'imputabilité et la poursuite des travaux sur le contrôle et la conformité des données sont parmi les priorités.

29 Voir le Plan d'action annuel 2001-2002 pour plus de détails.

Rapport de la direction 35
Revenus et dépenses et excédent 36
Bilan 37
Notes complémentaires 38

États financiers

Table des matières

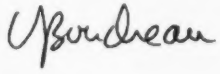
Rapport de la direction	35
Revenus et dépenses et excédent	36
Bilan	37
Notes complémentaires	38

Rapport de la direction

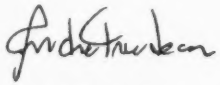
Les états financiers du *Fonds de développement du marché du travail* ont été préparés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction du Fonds reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.



Yvon Boudreau
Sous-ministre associé
Responsable d'Emploi-Québec



André Trudeau
Sous-ministre
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Québec, le 30 juillet 2001

Revenus et dépenses et excédent

De l'année financière terminée le 31 mars 2001 (en milliers de dollars)

Gouvernement du Québec
Fonds de développement du marché du travail

	2001	2000
REVENUS		
Contribution du gouvernement du Québec		
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (note 3)	1 005 131	959 497
Autres revenus	3 135	2 275
	1 008 266	961 772
DÉPENSES		
Coût des mesures		
Mesure de formation de la main-d'oeuvre	353 550	166 225
Subventions salariales	103 905	100 789
Concertation pour l'emploi	92 478	57 918
Services d'aide à l'emploi	88 733	75 877
Projets de préparation à l'emploi	55 043	53 630
Soutien au travail autonome	31 751	38 989
Insertion sociale	9 476	5 817
Supplément de retour au travail	8 096	14 162
Soutien individuel à la formation	6 807	105 326
Ententes spécifiques	2 582	2 765
Frais d'aide sans participation à une mesure	1 509	2 549
Subventions et prêts individuels aux travailleurs (SPRINT)[30]	811	16 295
Projets de formation axés sur l'emploi	262	24 857
Achats de formation	—	41 809
Projets locaux de développement des compétences	—	15 828
Programme d'adaptation des travailleurs âgés	—	2 547
Autres	666	1 533
	755 669	726 916
Dépenses assumées à même le Compte d'assurance-emploi	(26)	(4 094)
	755 643	722 822
Frais d'opération et d'administration (note 4)	237 390	218 948
	993 033	941 770
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	15 233	20 002
EXCÉDENT AU DÉBUT	20 004	2
EXCÉDENT À LA FIN	35 237	20 004

30 Comprend une somme de 279 241 $ représentant des honoraires de gestion (702 556 $ en 2000).

Bilan

Au 31 mars 2001 (en milliers de dollars)

Gouvernement du Québec
Fonds de développement du marché du travail

	2001	2000
ACTIF		
À court terme		
Avance au Fonds consolidé du revenu (note 5)	33 480	49 293
Débiteurs (note 6)	169 636	81 030
Frais payés d'avance	—	121
	203 116	130 444
Immobilisations (note 7)	211	470
Frais reportés (note 8)	5 950	6 800
	6 161	7 270
	209 277	137 714
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus (note 9)	167 478	110 341
Avance du ministère des Régions (note 10)	1 195	1 239
	168 673	111 580
Provision pour pertes sur interventions financières garanties (note 11)	5 367	6 130
EXCÉDENT (note 12)	35 237	20 004
	209 277	137 714
INTERVENTIONS FINANCIÈRES GARANTIES (note 11)		

Yvon Boudreau
Sous-ministre associé
Responsable d'Emploi-Québec

André Trudeau
Sous-ministre
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Gouvernement du Québec
Fonds de développement du marché du travail

1. Constitution et objet

Le Fonds, constitué le 17 décembre 1997 par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail* (L.Q. 1997, c.63), est affecté au financement de la mise en œuvre et de la gestion des mesures et programmes relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, ainsi que la prestation des services publics d'emploi. Le Fonds a entrepris ses activités le 1er janvier 1998. Le 1er avril 1998, le gouvernement du Québec a autorisé le transfert, au Fonds, des actifs et des passifs en provenance de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre.

2. Conventions comptables

Les états financiers du Fonds ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté car il n'apporterait aucun renseignement supplémentaire utile pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'année financière.

Coût des mesures

Le coût des mesures est constaté lorsque celles-ci sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est.

Immobilisations

Les immobilisations transférées de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre au Fonds le 1er avril 1998 sont inscrites à la valeur attribuée par le gouvernement du Québec. Les autres immobilisations sont comptabilisées au coût d'acquisition.

Les immobilisations sont amorties sur leur durée de vie utile selon la méthode linéaire sur une période de :

Équipements informatiques :	3 ans
Équipements et mobilier de bureau :	5 ans

Provision pour pertes sur interventions financières garanties

La provision pour pertes sur interventions financières garanties est établie selon l'expérience de pertes encourues auprès de la clientèle visée. Les pertes anticipées sur les garanties d'emprunts sont comptabilisées aux opérations de l'année financière et inscrites au bilan à la provision pour pertes sur interventions financières garanties.

3. Contribution du gouvernement du Québec — Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

La contribution du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale tient compte d'une somme de 652,0 M$ versée par le gouvernement du Canada au Québec (613,8 M$ pour 2000) dans le cadre de l'Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail. Ce montant est constitué d'une somme de 57,6 M$ (56,8 M$ pour 2000) liée aux frais d'administration et 594,4 M$ (557,0 M$ pour 2000) aux mesures actives d'emploi.

4. Frais d'opération et d'administration

	2001	2000
Traitements et avantages sociaux	147 913	145 607
Transport et communication	8 262	8 406
Services professionnels et administratifs	23 831	22 528
Entretien et réparation	1 604	2 035
Loyers	28 002	18 458
Fournitures et approvisionnement	1 979	1 721
Matériel	1 160	1 198
Autres	4	19
Charge du Fonds des technologies de l'information du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	24 292	17 536
	237 047	217 508
Amortissement		
Équipements informatiques	286	1 359
Équipements et mobilier de bureau	57	81
	343	1 440
	237 390	218 948

5. Avance au Fonds consolidé du revenu

Cette avance ne porte pas intérêt et ne prévoit pas de modalités de remboursement.

6. Débiteurs

	2001	2000
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	168 223	79 243
Fonds des technologies de l'information du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	29	246
Autres	1 384	1 541
	169 636	81 030

7. Immobilisations

	2001			2000
	Coût ou valeur attribuée	**Amortissement cumulé**	Net	Net
Équipements informatiques	6 545	6 545	—	286
Équipements et mobilier de bureau	741	530	211	184
	7 286	7 075	211	470

Les acquisitions de l'année financière s'élèvent à 83 463 $ (77 500 $ en 2000).

8. Frais reportés

Le Fonds a assumé certains coûts occasionnés par un accord relatif aux régimes de retraite d'employés du gouvernement du Canada transférés dans le cadre de l'Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au marché du travail. Ces frais sont comptabilisés au coût et amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de 10 ans. Ces coûts sont imputés à la dépense de traitements et avantages sociaux.

9. Créditeurs et frais courus

	2001	2000
Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail	9 583	18 781
Fonds national de formation de la main-d'œuvre	459	118
Autres	157 436	91 442
	167 478	110 341

10. Avance du ministère des Régions

En vertu de l'entente avec le ministère des Régions (auparavant le Secrétariat au développement des régions) visant le soutien et la création d'emplois, celui-ci versait au Fonds les sommes nécessaires au paiement des projets autorisés dans le cadre du Fonds décentralisé de création d'emplois ainsi que des honoraires de gestion. Les mouvements de trésorerie liés à cette entente s'établissent comme suit :

	2001	2000
Solde au début	1 239	1 736
Sommes perçues au cours de l'année financière	—	3
Déboursés relatifs aux projets autorisés	(44)	(500)
Solde à la fin	1 195	1 239

11. Provision pour pertes sur interventions financières garanties

	2001	2000
Solde au début	6 130	5 874
Provision de l'année financière	—	1 619
Exécution de garanties	(763)	(1 363)
Solde à la fin	5 367	6 130
Subventions et prêts individuels aux travailleurs	4 824	5 491
Soutien à l'emploi autonome	543	639
	5 367	6 130

Le montant autorisé des prêts garantis qui ont fait l'objet d'une provision s'élève à 50,6 M$ au 31 mars 2001 (2000 : 54,5 M$). Le montant en capital non remboursé de ces prêts est de 23,7 M$ au 31 mars 2001 (2000 : 28,6 M$).

Ces garanties couvrent une période n'excédant pas 10 ans, période maximale au cours de laquelle un individu ou une entreprise doit rembourser son emprunt.

Les prêts qui ont été subrogés en faveur du Fonds par les institutions financières à la suite d'exécution de garanties de prêts s'élèvent à 7,4 M$ au 31 mars 2001 (2000 : 6,6 M$). Ces prêts ne sont pas présentés au bilan parce qu'ils sont provisionnés en entier.

La variation de la provision pour pertes sur interventions financières garanties et de la provision pour mauvaises créances est imputée à l'état des revenus et dépenses et excédent dans le coût des mesures.

12. Excédent

Les surplus accumulés qui excèdent 20 M$ sont versés au Fonds consolidé du revenu aux dates et dans la mesure que détermine le gouvernement. Toutefois, une décision du Conseil des ministres du 25 avril 2001 autorise l'utilisation des surplus accumulés qui excèdent 20 M$ au 31 mars 2001.

13. Régimes de retraite

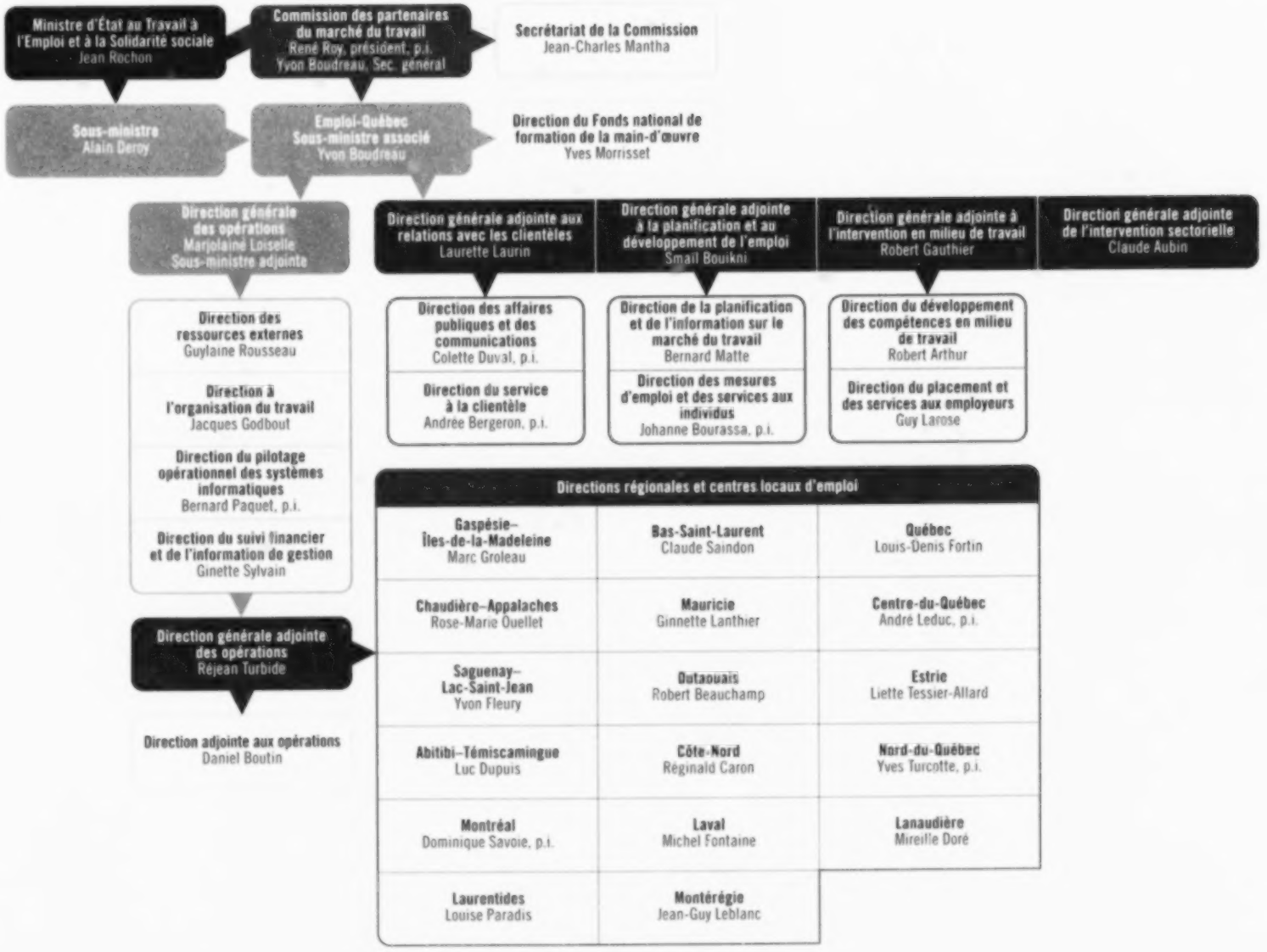
Les membres du personnel affectés au Fonds participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

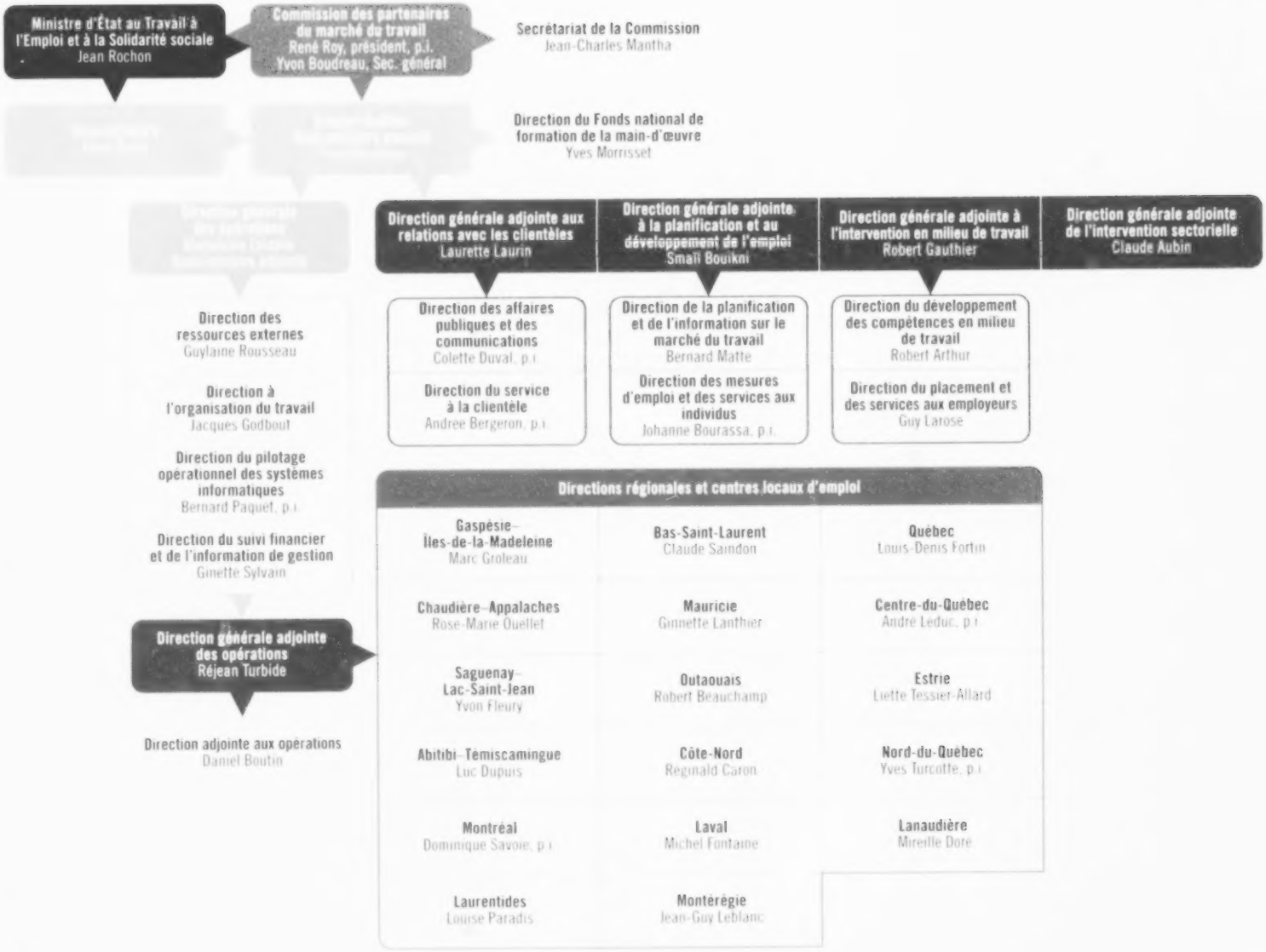
Les cotisations du Fonds imputées aux opérations de l'année financière s'élèvent à 5,7 M$ (5,7 M$ en 2000). Les obligations du Fonds envers ces régimes gouvernementaux se limitent à des cotisations à titre d'employeur.

14. Opérations entre apparentés

En plus des opérations entre apparentés déjà indiquées dans les états financiers, le Fonds est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. Le Fonds n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas inscrites distinctement aux états financiers.

Structure administrative au 31 mars 2001




Ministre d'État au Travail à l'Emploi et à la Solidarité sociale
Jean Rochon
Commission des partenaires du marché du travail
René Roy, président, p.i.
Yvon Boudreau, Sec.-général
Secrétariat de la Commission
Jean-Charles Mantha
Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre
Yves Morrisset
Direction générale adjointe aux relations avec les clientèles
Laurette Laurin
Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi
Smaïl Bouikni
Direction générale adjointe à l'intervention en milieu de travail
Robert Gauthier
Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle
Claude Aubin
Direction des ressources externes
Guylaine Rousseau
Direction à l'organisation du travail
Jacques Godbout
Direction du pilotage opérationnel des systèmes informatiques
Bernard Paquet, p.i.
Direction du suivi financier et de l'information de gestion
Ginette Sylvain
Direction générale adjointe des opérations
Réjean Turbide
Direction adjointe aux opérations
Daniel Boutin
Direction des affaires publiques et des communications
Colette Duval, p.i.
Direction du service à la clientèle
Andrée Bergeron, p.i.
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Bernard Matte
Direction des mesures d'emploi et des services aux individus
Johanne Bourassa, p.i.
Direction du développement des compétences en milieu de travail
Robert Arthur
Direction du placement et des services aux employeurs
Guy Larose
Directions régionales et centres locaux d'emploi
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Marc Groleau
Bas-Saint-Laurent
Claude Saindon
Québec
Louis-Denis Fortin
Chaudière-Appalaches
Rose-Marie Ouellet
Mauricie
Ginnette Lanthier
Centre-du-Québec
André Leduc, p.i.
Saguenay–Lac-Saint-Jean
Yvon Fleury
Outaouais
Robert Beauchamp
Estrie
Liette Tessier-Allard
Abitibi-Témiscamingue
Luc Dupuis
Côte-Nord
Reginald Caron
Nord-du-Québec
Yves Turcotte, p.i.
Montréal
Dominique Savoie, p.i.
Laval
Michel Fontaine
Lanaudière
Mireille Doré
Laurentides
Louise Paradis
Montérégie
Jean-Guy Leblanc

Déclaration de la direction

Les résultats et les informations contenus dans le présent rapport sont sous la responsabilité du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et des gestionnaires cosignataires de cette déclaration. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données utilisées pour la reddition de comptes annuelle quant aux résultats attendus et convenus dans le plan d'action annuel 2000-2001.

Emploi-Québec a maintenu, tout au cours de l'exercice financier, conformément à son mandat, des systèmes de contrôle interne et de suivi des résultats, de façon à permettre, dans toute la mesure du possible, une saine gestion de ses opérations et une reddition de comptes eu égard à ses engagements. Emploi-Québec s'est doté notamment :

- d'un rapport de suivi des résultats au regard des indicateurs de son plan d'action annuel, préparé mensuellement par la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail. Ce rapport comprend une analyse des résultats, de leur évolution et des projections relatives aux cibles ;
- d'un rapport financier sur ses engagements et dépenses, publié hebdomadairement par la direction du suivi financier et de l'information de gestion ;
- d'une unité responsable du contrôle et de la conformité des données ainsi que d'une direction du pilotage opérationnel des systèmes informatisés pour limiter les risques relatifs à la gestion des dossiers clients.

La Direction de la vérification interne et des enquêtes administratives du Ministère s'est assurée du caractère de fiabilité et de vraisemblance des résultats présentés au rapport annuel d'Emploi-Québec au regard des objectifs poursuivis dans le Plan d'action 2000-2001. L'examen n'a pas porté sur les autres données contenues au rapport annuel. Au terme de son examen, cette direction a produit un rapport attestant de la vraisemblance des données examinées.

Yvon Boudreau
Sous-ministre associé

Marjolaine Loiselle
Directrice générale des opérations
Sous-ministre adjointe

Smaïl Bouikni
Directeur général adjoint à la planification et au développement de l'emploi

Réjean Turbide
Directeur général adjoint aux opérations

Robert Gauthier
Directeur général adjoint à l'intervention en milieu de travail

Ginette Sylvain
Directrice du suivi financier et de l'information de gestion

Claude Aubin
Directeur général adjoint de l'intervention sectorielle

Yves Morisset
Directeur du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre

Bernard Paquet
Directeur du pilotage opérationnel des systèmes informatiques

Bernard Matte
Directeur de la planification et de l'information sur le marché du travail

Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2001

Président par intérim : **M. René Roy**

Représentants de la main-d'œuvre

M. Robert Guay
Vice-président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Mme Denise Boucher
Troisième vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Mme Jocelyne Wheelhouse
Première vice-présidente de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

M. Laurent Pellerin
Président général de l'Union des producteurs agricoles (UPA)

M. René Roy
Secrétaire général de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. François Vaudreuil
Président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Représentants des entreprises

M. Michel Audet
Président de la Chambre de commerce du Québec

M. Florent Francoeur
Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec

M. René Gendron
Directeur général de la Maison régionale de l'industrie

M. Gaston Lafleur
Président-directeur général du Conseil québécois du commerce de détail

M. Manuel Dussault
Membre invité
Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)

M. Gilles Taillon
Président du Conseil du patronat du Québec

Autres membres

Milieu de l'enseignement

M. Gaëtan Boucher
Président-directeur général de la Fédération des cégeps

M. André Caron
Président directeur général de la Fédération des commissions scolaires du Québec

M. Pierre Lucier
Président de l'Université du Québec (membre sans droit de vote)

Milieu des organismes communautaires

Mme Connie Barakett
Directrice générale programme d'initiation au travail de la région est de Montréal (PITREM)

Mme Lise Fortin
Directrice des Services externes de main-d'œuvre (SEMO) du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Mme Nancy Neamtan
Vice-présidente au développement stratégique du Regroupement pour la relance économique et sociale du sud-ouest de Montréal (RESO)

Membres d'office

M. Alain Deroy
Sous-ministre, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M. Yvon Boudreau
Secrétaire général de la Commission et sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec

Membres sans droit de vote

M. Gilles Vézina
Sous-ministre adjoint à la Formation professionnelle et technique, ministère de l'Éducation

Mme Lise Denis
Sous-ministre, ministère des Régions

M. Gaétan Desrosiers
Sous-ministre adjoint, ministère des Affaires municipales et de la Métropole

M. Jean Pronovost
Sous-ministre, ministère de l'Industrie et du Commerce

Présidents de Conseils régionaux des partenaires du marché du travail au 31 mars 2001

Bas-Saint-Laurent

M. Alain Harrisson
SCEP- Sections locales Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)

Lac-Saint-Jean

Mme Lise Fortin
Services externes de main-d'œuvre (SEMO) du Saguenay–Lac-St-Jean

Québec (Capitale-Nationale)

M. Yves Fortin
Conseil central des syndicats nationaux de la région de Québec (CSN)

Mauricie

M. Guy Forgues
Cégep de Trois-Rivières

Estrie

Mme Suzanne Blache
Consultante au communautaire

Montréal (Île)

M. Denis Deschamps
Drakkar Ressources humaines inc.

Outaouais

Mme Marielle De Champlain
Réseau des femmes d'affaires de l'Outaouais

Abitibi–Témiscamingue

Mme Diane F. Raymond
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Côte-Nord

M. Alain Cauchon
La minière Québec Cartier

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

M. Arthur Miousse
CLSC des Îles

Chaudière-Appalaches

M. Raymond Cimon
Opérations Black Lake/Lab Chrysotile inc.

Laval

Mme Monique Sauvé
Carrefour jeunesse-Emploi

Lanaudière

M. Donald Fortin
Cégep régional de Lanaudière

Laurentides

Mme Jocelyne Lauzon
Conseil central des Laurentides (CSN)

Montérégie

M. Jean-Claude Lecompte
Commission scolaire de la Vallée des Tisserands

Centre-du-Québec

M. Denis Bolly
Service externe de main-d'œuvre Drummond inc. (SEMO)

Présidents des comités aviseurs, des comités d'adaptation de main-d'œuvre pour la clientèle et des comités sectoriels de main-d'oeuvre au 31 mars 2001

Comités aviseurs

Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus
M. Onil Proulx
Centre Option 45

Comité aviseur – Jeunes
Mme Clairandrée Cauchy
Conseil permanent de la jeunesse

Comité aviseur – Femmes
Mme Thérèse Belley
Accès-Travail-Femmes

Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte
M. Pierre Gagnon
C.E.S.B.F. La Jonction

Comités d'adaptation de main-d'œuvre pour la clientèle

Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes
M. Serge Fortin
STCUM

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées
Mme Renée Liboiron
Conseil du patronat du Québec

Comités sectoriels de main-d'œuvre

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

M. Gratien D'Amours
Maison de l'UPA
Mme Jacynthe Gagnon :
vice-présidente
Fédération de l'UPA de la Rive-Nord

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage

M. François Gallant
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ)

M. Germain Gaudreault
Association des manufacturiers du bois de sciage du Québec (AMBSQ)

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la sidérurgie du Québec

M. Robert Rochon
Ispat Sidbec inc.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

M. Stéphane Cousin
Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ)

M. Stéphane McLean
Syndicat des travailleurs forestiers du Québec (SCEP) section locale 3000

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

M. Gaston Boudreau
Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines, section locale 299

M. Jean-François Michaud
Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ)

Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

M. Daniel Ménard
Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (CSN)

M. Normand Sawyer
Crain-Drummond inc.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

M. Gordon Ringuette
Syndicat des métallos (FTQ)
M. Gérald Fortin : vice-président
Groupe Forillon

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie

M. André Touchette
Plastiques industriels

Comité sectoriel de main-d'œuvre du caoutchouc

M. Jocelyn Lavoie
Centrale des syndicats démocratiques

M. Jean-Claude Mercier
American Biltrite

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec

M. Raymond Filion
Fédération des syndicats du textile et du vêtement (CSD)

M. Maurice Pépin
Cavalier Textiles

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habillement

M. Michel Campolieto
S.V.T.I.

M. Jacques Frappier
Technofil

Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle

M. Maurice Amram
M. Claude Dupuis : vice-président
R et M Métaltek

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'aérospatiale au Québec

M. Serge Tremblay
M. Alex Émile : vice-président
M. Robert Guay : vice-président

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement

M. Dominique Ferrand
Éco +

M. Robert Mercier

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec

M. Pierre Caron
Teamsters Québec (FTQ) section locale 1999

M. Christian Proulx
BioChem Pharma inc.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du commerce de détail

M. Gaston Lafleur
Conseil québécois du commerce du détail
M. Michel Brunet : vice-président
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications

Mme Johanne L.-Bérubé

Conseil québécois des ressources humaines en culture

M. Yvan Gauthier
Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ)

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation

M. Yvon Bellemare
TUAC, section locale 501

M. Michel Turner
Épiciers unis Métro-Richelieu inc.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels

M. André Bédard
Association professionnelle des coiffeurs du Québec

M. Léopold Bissonnette
Association professionnelle des coiffeuses et coiffeurs du Québec

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique

Mme Laurence Zert

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage

M. Jean-Yves Charland
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)

M. Gilles Gendron
Produits Shell Canada ltée

Comité sectoriel de main-d'œuvre du transport routier au Québec

M. Pierre Deschamps
Teamsters Canada

M. Jacques Dulude
Association du camionnage du Québec

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles du Québec

M. Roger Goudreau
M. Georges Bouchard : vice-président
Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)

Comité sectoriel de main-d'œuvre du tourisme (CQRHT)

M. Yves Legault
Associations touristiques régionales associées du Québec (ATRAQ)

M. Jean Lortie
Fédération du Commerce
Confédération des syndicats nationaux

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire au Québec

M. Guy Biron
RÉSO

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la transformation alimentaire

M. Michel Roy
Maison Cousin

M. Paul Thibeault
Fédération du commerce inc. (CSN)

Caractéristiques des nouveaux participants, selon la mesure et le statut

	Total	Femme	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsable de famille monoparentale
Nouveaux participants selon le statut[31]	234 328	111 944 ou 47,8 %	81 775 ou 34,9 %	51 764 ou 22,0 %	30 723 ou 13,1 %
prestataires assurance-emploi actif ou admissibles	139 726	45,7 %	33,2 %	25,2 %	9,8 %
prestataires assistance-emploi	97 227	48,3 %	33,9 %	19,5 %	21,3 %
sans soutien public du revenu	28 107	54,1 %	47,3 %	17,7 %	6,2 %
Participations selon la mesure[32]	313 628	152 615 ou 48,7 %	107 698 ou 34,3 %	69 078 ou 22,0 %	42 438 ou 13,5 %
Formation	**57 411**	**50,4 %**	**40,1 %**	**16,4 %**	**14,8 %**
francisation	2 681	58,1 %	32,2 %	14,9 %	9,6 %
alphabétisation	579	44,6 %	38,2 %	18,5 %	14,9 %
formation générale secondaire	10 029	52,2 %	64,8 %	5,3 %	21,1 %
formation linguistique	1 748	69,6 %	19,3 %	28,8 %	13,4 %
services d'insertion socio prof. et métier semi-spécialisés	2 681	55,9 %	34,9 %	21,2 %	17,6 %
entreprises d'entraînement	1 440	68,0 %	20,9 %	29,2 %	17,7 %
formation professionnelle	19 732	45,1 %	42,3 %	14,7 %	13,7 %
formation technique	9 601	49,9 %	36,2 %	13,7 %	12,7 %
formation universitaire	254	53,9 %	31,1 %	16,1 %	18,1 %
autres	8 666	50,5 %	22,7 %	30,5 %	12,8 %
Projets de préparation pour l'emploi	**9 069**	**59,0 %**	**52,0 %**	**12,7 %**	**18,1 %**
entreprises d'insertion	2 529	48,6 %	70,1 %	6,8 %	13,2 %
Jeunes volontaires	935	40,1 %	97,3 %	0,0 %	3,0 %
autres	5 605	66,8 %	36,3 %	17,6 %	22,8 %
Subventions salariales	**21 968**	**50,8 %**	**31,8 %**	**25,2 %**	**12,4 %**
privée	8 707	43,1 %	36,1 %	20,9 %	11,4 %
économie sociale	1 846	73,8 %	24,3 %	31,4 %	21,0 %
communautaire	11 415	53,0 %	29,7 %	27,6 %	11,8 %
Activités d'aide à l'emploi	**129 712**	**45,3 %**	**33,1 %**	**23,8 %**	**12,9 %**
Services d'aide à l'emploi	**64 527**	**53,3 %**	**32,4 %**	**23,6 %**	**12,7 %**
Supplément de retour au travail	**16 338**	**42,6 %**	**33,3 %**	**16,9 %**	**17,2 %**
Soutien au travail autonome	**3 941**	**39,5 %**	**25,7 %**	**21,4 %**	**9,7 %**
Fonds de lutte contre la pauvreté	**3 357**	**52,3 %**	**34,1 %**	**24,0 %**	**14,9 %**
Insertion sociale	**7 305**	**51,3 %**	**20,2 %**	**31,9 %**	**12,8 %**

Source : Produit à partir de rapports spéciaux de la direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.
Note : Les pourcentages se lisent comme suit : ex. Les femmes représentaient 48,7 % des participations. Les femmes ont bénéficié davantage du volet économie sociale de la mesure Subventions salariales où elles représentaient 73,8 % des participations. Elles étaient moins nombreuses que les hommes dans la mesure de Soutien au travail autonome avec 39,5 % des participations.

31 Les statuts ne sont pas mutuellement exclusifs.
32 Les résultats selon la mesure sont présentés en terme de participations, une personne ayant pu bénéficier de plus d'une activité.

Principaux résultats 2000-2001, selon la région

Régions	Indicateurs				
	Nouveaux participants (voir p.18)	**Vacances signalées** (voir p. 17)	**Entreprises aidées** (voir p. 27)	**Personnes en emploi** (voir p. 19)	**Prestations non versées** (voir p. 25)
Abitibi–Témiscamingue	5 563	4 254	209	2 474	7 095 082 $
Bas-Saint-Laurent	7 524	5 544	150	3 811	11 569 007 $
Centre-du-Québec	8 755	9 825	78	4 979	12 646 168 $
Chaudière–Appalaches	11 054	13 510	121	5 536	14 801 847 $
Côte-Nord	4 428	2 291	97	2 256	6 293 847 $
Estrie	11 524	14 526	392	5 187	14 065 068 $
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	7 172	2 544	133	3 001	9 076 847 $
Lanaudière	11 637	9 415	103	5 909	14 312 274 $
Laurentides	15 539	18 138	158	8 400	19 795 137 $
Laval	7 715	13 846	66	4 510	10 529 000 $
Mauricie	13 199	10 335	134	5 161	14 406 137 $
Montérégie	29 734	36 340	463	18 554	40 563 991 $
Montréal (Île)	62 570	80 151	511	24 218	65 966 386 $
Nord-du-Québec	639	524	20	327	847 664 $
Outaouais	9 382	10 566	117	4 215	11 200 702 $
Québec (Capitale-Nationale)	21 007	21 291	181	9 174	25 413 717 $
Saguenay–Lac-St-Jean	8 322	7 215	163	5 077	13 702 885 $
Ensemble du Québec	**234 328**[33]	**260 315**	**3 078**[34]	**112 789**	**292 285 759 $**[35]

33 La somme des nouveaux participants selon la région est supérieure au total pour le Québec, étant donné qu'une personne peut avoir participé à une activité dans plus d'une région au cours de l'année, suite à un déménagement.

34 La somme des entreprises nouvellement aidées selon la région est supérieure au total pour le Québec, du fait qu'une entreprise peut avoir bénéficié d'un soutien dans plus d'une région au cours de l'année, par l'entremise de succursales différentes ou à la suite d'un déménagement.

35 Le résultat des prestations non versées selon la région est une estimation, la portion provenant de l'assurance-emploi n'étant pas connue au moment de la parution du rapport.

Rédaction
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail

Production
Direction des affaires publiques et des communications

Conception graphique
Ardoise Design Communications inc.

Impression
Richard Veilleux Imprimeur

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2001
ISBN 2-550-38153-0

Rédaction
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail

Production
Direction des affaires publiques et des communications

Conception graphique
Ardoise Design Communications inc.

Impression
Richard Veilleux Imprimeur

© Gouvernement du Québec

Dépot légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2001
ISBN 2-550-38158-0

Emploi Québec